

*Jaana Paanetoja*

# **Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset**

---

Selvitysraportti

Helsinki 2017

# KUVAILEHTI

Julkaisija	Päivämäärä
Sosiaali- ja terveysministeriö	20.2.2017
Tekijä	Toimeksiantaja
Jaana Paanetoja	Sosiaali- ja terveysministeriö
	HARE-numero ja toimielimen asettamispäivä
	-

Muiston nimi

Osan työkyvystään menettänyt työntekijä ja työehtosopimusmääräykset

Tiivistelmä

■ Selvityksessä tarkasteltiin, millaisia ja kuinka paljon yleissitovissa työehtosopimuksissa sekä valtion, kunnan ja evankelis-luterilaisen kirkon yleisissä (virka- ja) työehtosopimuksissa on määräyksiä, joissa koko työehtosopimuksen tai sen palkkausmääräysten soveltaminen edellyttää täyttää työkykyä. Lisäksi selvitettiin, onko työehtosopimuksissa määräyksiä, joiden mukaan työkyky vaikuttaa työhön pääsyyn tai työjärjestelyihin. Tarkastelun kohteena olivat yksinomaan työehtosopimusten sopimustekstit. Määräysten historiaa tai työehtosopimusosapuolten näkemyksiä sopimustekstien sisällöstä ei tarkasteltu.

Yleissitovia työehtosopimuksia oli 1.8.2016 yhteensä 162. Työntekijän täyttää työkykyä edellytettiin 37 yksityissektorin työehtosopimuksessa. Suurimmassa osassa tarkastelluista työehtosopimuksista ei ollut määräyksiä, joiden soveltaminen olisi tavalla tai toisella kytkeyty työntekijän täyteen työkykyyn.

Kolmen työehtosopimuksen soveltamisala kokonaisuudessaan oli rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin. Kahdeksassa työehtosopimuksessa palkkausmääräysten soveltamisala oli rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin ja samalla täsmennetty, miten/millaiseksi sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia ja/tai työkyvyn vajeen kriteereitä. Työehtosopimuksia, joiden palkkausmääräysten soveltamisala oli rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin ilman mitään edellä tarkoitettuja täsmennyksiä tai täydennyksiä, oli 19. Työehtosopimuksia, joissa työkyky oli otettu tavalla tai toisella huomioon palkan muodostuksessa, rekrytoinnissa tai työjärjestelyissä, oli seitsemän. Yksi niistä oli suositus. Myös kunnan ja evankelis-luterilaisen kirkon yleisissä (virka- ja) työehtosopimuksissa oli selvityksen kohteena olevia määräyksiä.

Selvityksen perusteella saa kokonaiskuvan siitä, millä aloilla tavalla tai toisella mahdollistetaan yksilöllinen palkasta sopiminen osatyökykyisen henkilön kanssa. Nämä alat saattavat olla sellaisia, joille osatyökykyinen työntekijä voi työllistyä tavanomaista helpommin, jos työnantaja tavoittelee rekrytointia työehtosopimuksen vähimmäistason alittavalla palkalla.

Selvityksessä tarkasteltiin myös, vaikuttavatko täyttää työkykyä edellyttävät määräykset vain työntekijää palkattaessa vai myös työsuhteen aikana mahdollistaen palkan alentamisen.

Tulokset ovat hyödynnettävissä erityisesti etsittäessä työtä osatyökykyisille sekä arvioitaessa työllistymis- ja työllistämismahdollisuuksia. Selvitys tukee muun ohessa pääministeri Juha Sipilän hallituksen OTE-kärkihanketta.

Asiasanat

osatyökykyinen, työkyky, työehtosopimus, työsuhte, työllistymisen ja työllistämisen edistäminen, yksilöllinen palkka

Sosiaali- ja terveysministeriön  
raportteja ja muistioita 2017:14

Muut tiedot

[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (verkojulkaisu)

ISBN 978-952-00-3864-9

URN:ISBN:978-952-00-3864-9

<http://urn.fi/> URN:ISBN:978-952-00-3864-9

Kokonaissivumäärä

70

Kieli

suomi



SOSIAALI- JA  
TERVEYSMINISTERIÖ

## PRESENTATIONSBLAD

Utgivare	Datum
Social- och hälsovårdsministeriet	20.2.2017
Författare	Uppdragsgivare
Jaana Paanetoja	Social- och hälsovårdsministeriet
	Projektnummer och datum för tillsättandet av organet
	-

Rapportens titel

Arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga och bestämmelser i kollektivavtalen

Referat

■ Utredningen var en granskning av de allmänt bindande kollektivavtalen och de allmänna kollektivavtalen inom staten, kommunerna samt den evangelisk-lutherska kyrka med avseende på förekomsten och typen av bestämmelser i vilka tillämpning av kollektivavtalet eller dess avlöningsbestämmelser förutsätter full arbetsförmåga. Dessutom utredde man om kollektivavtalen innehåller bestämmelser enligt vilka arbetsförmågan påverkar möjligheterna till anställning eller organiseringen av arbetet. Granskningen riktades uteslutande på avtalstexten.

Antalet allmänt bindande kollektivavtal var 162 den 1 augusti 2016. I 37 kollektivavtal för den privata sektorn förutsattes arbetstagaren ha full arbetsförmåga. Största delen av de granskade kollektivavtalen innehöll inga bestämmelser vars tillämpning på något sätt skulle vara kopplad till full arbetsförmåga hos arbetstagaren.

I tre kollektivavtal hade avtalets hela tillämpningsområde begränsats till fullt arbetsföra arbetstagare. I åtta kollektivavtal hade tillämpningsområdet för avlöningsbestämmelserna avgränsats till fullt arbetsföra arbetstagare med preciseringar för avlöningen/lönen för de arbetstagare som inte omfattades av bestämmelserna eller för kriterierna för nedsatt arbetsförmåga. I 19 kollektivavtal hade tillämpningsområdet för avlöningsbestämmelserna begränsats till fullt arbetsföra arbetstagare utan ovan nämnda preciseringar eller kompletteringar. I sju kollektivavtal hade arbetsförmågan på ett eller annat sätt beaktats vid avlöningen, rekryteringen eller organiseringen av arbetet. I ett av dessa fall var det fråga om en rekommendation. Det kommunala kollektivavtalet och den evangelisk-lutherska kyrkans kollektivavtal innehöll också bestämmelser som var föremål för utredningen.

Utredningen ger en övergripande bild av de sektorer inom vilka det på ett eller annat sätt är möjligt att individuellt avtala om lönen för partiellt arbetsföra personer. Dessa sektorer kan vara sådana på vilka partiellt arbetsföra kan hitta sysselsättning lättare än normalt, om arbetsgivaren strävar efter att rekrytera med en lön som underskrider miniminivån enligt kollektivavtalet.

I utredningen granskade man också om de bestämmelser som förutsätter full arbetsförmåga har en effekt endast när arbetstagaren anställs eller också senare så att de möjliggör lönesänkning.

Resultaten kan utnyttjas speciellt vid jobbsökning för partiellt arbetsföra personer och vid bedömning av dessa personers möjligheter till sysselsättning.

Utredningen stöder bland annat statsminister Juha Sipiläs regerings OTE-spetsprojekt.

Nyckelord

partiellt arbetsför, arbetsförmåga, kollektivavtal, anställningsförhållande, främjande av sysselsättning, individuell lön

Social- och hälsovårdsministeriets rapporter och promemorior 2017:14

Övriga uppgifter

[www.stm.fi/svenska](http://www.stm.fi/svenska)

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3864-9

URN:ISBN:978-952-00-3864-9

<http://urn.fi/> URN:ISBN:978-952-00-3864-9

Sidoantal

70

Språk

finska



SOCIAL- OCH  
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET

## DOCUMENTATION PAGE

Published by	Date
Ministry of Social Affairs and Health	20.2.2017
Author	Commissioned by
Jaana Paanetoja	Ministry of Social Affairs and Health
	Project number and date when body appointed
	-

Title of publication  
Worker with partial working ability and collective agreement provisions

## Summary

■ The report examines how many and what kinds of provisions are found in generally binding collective agreements, and also in government, municipal and Evangelical Lutheran Church general collective agreements, where the whole collective agreement or the application of its provisions regarding pay, require full working ability. In addition, the report investigated whether there were provisions in collective agreements under which working ability had an effect on gaining employment or on working arrangements. The investigation focussed specifically on the contractual texts.

On 1 August 2016 there were a total of 162 generally binding collective agreements. In 37 collective agreements in the private sector, employees were required to have full working ability. In most of the collective agreements examined, there were no provisions whose application was linked in one way or another to an employee's full working ability.

The scope of application of three collective agreements was entirely restricted to employees with full working ability. In eight collective agreements the scope of application of the provisions on pay was restricted to employees with full working ability and at the same time they detailed how/what kind of pay would apply to workers not covered by the provisions on pay in the agreement, and/or the criteria for partial working ability. There were 19 collective agreements where the scope of application of the provisions on pay were restricted to employees with full working ability with none of the details or supplementary conditions referred to above. There were seven collective agreements where working ability was taken into account in one way or another in the composition of pay, recruitment or working arrangements. One of these was a recommendation. Provisions that were the subject of this report were also found in municipal and Evangelical Lutheran Church general collective agreements.

The report provides an overall picture of which sectors enable, in one way or another, negotiating individual pay with people with partial working ability. These sectors may be those where an employee who has lost part of their working ability could be employed more easily than normal if the employer strives to recruit at pay which is below the minimum level in the collective agreement. The report also examined whether the provisions that required full working ability only affected an employee when they were being employed or whether it affected them during employment by enabling reductions in pay. The results will be utilised particularly when seeking work for those with partial working ability as well as in evaluating employment opportunities. Among other things, the report will support a key project of Prime Minister Juha Sipilä's government.

## Key words

partial work ability, work ability, collective agreement, employment, promoting employment, individual pay

Reports and Memorandums of the Ministry of Social Affairs and Health 2017:14

## Other information

[www.stm.fi](http://www.stm.fi)

ISSN-L 2242-0037

ISSN 2242-0037 (online)

ISBN 978-952-00-3864-9

URN:ISBN:978-952-00-3864-9

<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3864-9>

Number of pages

70

Language

Finnish



MINISTRY OF  
SOCIAL AFFAIRS AND HEALTH  
Finland



Työsuojelurahasto  
Arbetarskyddsfonden  
The Finnish Work Environment Fund

TYÖSUOJELURAHASTO ON OSALLISTUNUT HANKKEEN  
RAHOITTAMISEEN.

# SISÄLLYS

1	Hankkeen tausta .....	7
1.1	Vuonna 2004 toteutetun tutkimuksen kuvaus.....	7
1.2	Osatyökykyisen työllistymisen edistäminen.....	8
1.2.1	Hankkeet ja selvitykset.....	8
1.2.2	Terminologiasta.....	8
2	Selvityksen sisältö ja tavoite .....	11
3	Selvityksen toteutus .....	13
4	Määräysten sisältö ja lukumäärä .....	14
4.1	Yleissitovat työehtosopimukset .....	14
4.1.1	Ryhmä 1.....	14
4.1.2	Ryhmä 2.....	15
4.1.3	Ryhmä 3.....	17
4.1.4	Ryhmä 4.....	23
4.2	Julkissektorin työehtosopimukset.....	26
4.2.1	Valtion yleinen (virka- ja) työehtosopimus .....	26
4.2.2	Kunnallinen yleinen (virka- ja) työehtosopimus .....	26
4.2.3	Kirkon yleinen (virka- ja) työehtosopimus.....	26
5	Tulokset ja niiden analysointi .....	28
5.1	Yksityissektori.....	28
5.2	Julkissektori.....	31
6	Tulkintaratkaisut.....	32
6.1	Mitä tarkoitetaan täysin työkykyinen työntekijä -ilmaisulla? .....	32
6.2	Miten työntekijän vajaakuntoisuus vaikuttaa palkkaryhmittelyyn? .....	33
6.3	Voiko työtehtäviä pilkkomalla luoda työehtosopimuksen ulkopuolisen palkkaluokan? .....	33
6.4	Työkyvyn / työtehon vaikutus palkkaan työsuhteen aikana .....	34
7	Oikeudellinen arviointi .....	36
7.1	Yksilöllinen palkka .....	36
7.2	Työsuhteen aikaiset muutokset .....	37
7.3	Piilevät määräykset .....	39
8	Lopuksi.....	40
9	Liitteet.....	41
	Liite 1: Alat, joilla työkyvyn alentuminen voi oikeuttaa yksilöllisestä palkasta sopimiseen....	41
	Liite 2: Yleissitovat työehtosopimukset 1.8.2016.....	43
	Liite 3: Vuoden 2004 tutkimuksessa mukana olleet määräykset 1.8.2016 .....	57

# 1 HANKKEEN TAUSTA

## 1.1 VUONNA 2004 TOTEUTETUN TUTKIMUKSEN KUVAUS

VATES-säätiö<sup>1</sup> toteutti vuonna 2004 Työsuojelurahaston tuella tutkimuksen vajaakuntoisten ja vammaisten asemasta työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Kysymyksessä oli ensimmäinen vajaakuntoisten ja vammaisten työehdoista Suomessa tehty tutkimus, joka julkaistiin vuonna 2005.<sup>2</sup>

Mainitun tutkimuksen taustalla vaikutti yhteiskunnassa virinnyt tavoite saada vajaakuntoiset ja vammaiset työskentelemään nimenomaan työsuhteessa avoimilla työmarkkinoilla erityisten työllistämisyksiköiden ja vastaavien ulkopuolella. Kun työehtosopimuksilla on Suomessa merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä, katsottiin tarpeelliseksi selvittää, sisältyykö eri työehtosopimuksiin mahdollisesti määräyksiä, jotka voivat vaikuttaa vammaisten ja vajaakuntoisen<sup>3</sup> työllistymiseen negatiivisesti tai positiivisesti. Tutkimus kohdennettiin kuitenkin vain yleisittoviin työehtosopimuksiin ja niiden määräyksiin, joilla jo sanamuotonsa perusteella voisi olla vaikutusta juuri vajaakuntoisten ja vammaisten työsuhteissa.

Tarkoituksena oli ensiksikin selvittää niiden työehtosopimusmääräysten tarkoitusta ja tulkintaa, joissa koko työehtosopimuksen tai sen vähimmäispalkkaetujen soveltaminen oli rajoitettu ”täysin työkykyisiin” työntekijöihin. Vastaavasti tarkasteltiin myös sellaisia määräyksiä, joissa nimenomaisesti kelpuutettiin poikkeamaan työehtosopimuksen palkkausmääräyksistä eli vähimmäispalkkoista täyden työkyvyn vaatimusta täyttämättömän työntekijän työsuhteessa ja/tai joissa oli lisäksi täsmennetty täyden työkyvyn tai sen negaation ”tunnusmerkkejä”.<sup>4</sup>

Tutkimuksessa sivuttiin lisäksi sitä, missä työsuhteen vaiheessa määräyksiä oli tarkoitettu soveltaa, toisin sanoen, soveltuivatko ne vain työsuopimusta solmittaessa vai myös työkyvyn heikentyessä myöhemmin työsuhteen aikana.

Tutkimuksen kohteena olevia määräyksiä oli yhteensä 47:ssä kaikkiaan 146 tarkastellusta yleissitovasta työehtosopimuksesta. Työehtosopimusten määräykset ryhmiteltiin tutkimuksessa kolmeen ryhmään seuraavasti:

- 1) Määräykset, joissa työehtosopimuksen soveltamisala kokonaisuudessaan on rajattu ”täysin työkykyisiin työntekijöihin”. Näitä oli kolmessa työehtosopimuksessa.
- 2) Määräykset, joissa työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu ”täysin työkykyisiin työntekijöihin” ja joissa on lisäksi luonnehdittu, mitä täydellä työkyvyllä tai sen negaatiolla tarkoitetaan, tai täsmennetty, miten tai millaiseksi täyden työkyvyn kriteeriä täyttämättömän työntekijän palkkaus voidaan sopia. Näitä määräyksiä oli kymmenessä työehtosopimuksessa.
- 3) Määräykset, joissa työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu ”täysin työkykyisiin työntekijöihin” ilman luonnehdintoja tai täsmennyksiä siitä, mitä täydellä työkyvyllä tarkoitetaan tai miten tai millaiseksi soveltamisalan ulkopuolelle jäävän työntekijän palkka voidaan sopia. Näitä määräyksiä oli 34 työehtosopimuksessa.<sup>5</sup>

<sup>1</sup> Vates-säätiö on vammaisjärjestöjen vuonna 1993 perustama asiantuntijaorganisaatio. Ks. [www.vates.fi](http://www.vates.fi).

<sup>2</sup> Paanetoja, Jaana – Ruponen, Ilkka: Vajaakuntoisten ja vammaisten asema työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Vates-säätiö ja Työsuojelurahasto. Helsinki 2005. [http://www.vates.fi/media/julkaisut\\_kirjat/vajaakuntoisten-ja-vammaisten-asema-tyoehtosopimusmaaraysten-nakokulmasta.pdf](http://www.vates.fi/media/julkaisut_kirjat/vajaakuntoisten-ja-vammaisten-asema-tyoehtosopimusmaaraysten-nakokulmasta.pdf). (Paanetoja – Ruponen 2005)

<sup>3</sup> Tutkimuksessa korostettiin eri määritelmien sisältöä sekä vajaatyökykyisyyden erottamista vajaakuntoisuudesta ja vammaisuudesta. Paanetoja – Ruponen 2005, s. 14 – 15.

<sup>4</sup> Ks. tutkimuksen kohdentumisesta Paanetoja – Ruponen 2005, s. 32 – 35.

<sup>5</sup> Paanetoja – Ruponen 2005, s. 60.

Mainittuihin määräyksiin ei liittynyt työehtosopimusosapuolten antamia soveltamisohjeita. Myös tulkintakäytäntö osoittautui vähäiseksi. Tutkimuksessa kuultujen liittojen edustajien tietojen mukaan työehtosopimusmääräysten tulkinnasta oli syntynyt erimielisyyksiä erittäin harvoin. Tutkimuksen aikana saadut tiedot viittaisivat siihen, että erimielisyyksiä ei ollut syntynyt työnantajan ja työntekijän välillä. Työehtosopimusmääräysten sisältö ei siis näyttänyt aiheuttaneen käytännön tulkintaongelmia.

## 1.2 OSATYÖKYKYISEN TYÖLLISTYMISEN EDISTÄMINEN

### 1.2.1 Hankkeet ja selvitykset

Osatyökykyisten työllistymisen ja työllistämisen edistäminen ovat olleet jo pitkään esillä eri yhteyksissä ja erilaisten hankkeiden kohteena.<sup>6</sup> Sosiaali- ja terveysministeriön Osatyökykyiset työssä -ohjelmassa ”Osku” tarjottiin vuosina 2013 – 2015 tukea ja välineitä osatyökykyisten työssä jatkamiseen ja työllistymiseen. Ohjelman kohderyhmään kuuluivat sekä työelämässä että sen ulkopuolella olevat osatyökykyiset. Siinä oli kaksi kokonaisuutta: 1. Osatyökykyisten työssä jatkamista ja työllistymistä edistävä toimintakonsepti, jossa käytössä olevaa keinovalikoimaa hyödynnetään tehokkaasti ja 2. Osatyökykyisten työllistymistä helpottavat lainsäädännölliset muutokset.

Osan työkyvystään menettäneen työntekijän palkan muodostuminen ja muiden työsuhteen ehtojen sisältö ovat tärkeitä työpaikan saantiin ja tarjoamiseen vaikuttavia tekijöitä.<sup>7</sup> Työehtosopimuksilla on merkittävä asema työsuhteen ehtojen määräytymisessä, sillä niissä on kattavasti sovittu palkan ja sen lisien suuruudesta.<sup>8</sup> Se, miten työehtosopimusmääräysten sisältö voi vaikuttaa osan työkyvystään menettäneiden työllistymiseen, on kuitenkin jäänyt tarkastelematta viimeksi mainituissa ja muissa osatyökykyisten työllistymisen parantamiseen tähtäävissä hankkeissa.

Osatyökykyisten työssä pysymisen edistäminen ja työllistyminen avoimille työmarkkinoille kuuluvat myös pääministeri Juha Sipilän hallituksen kärkihankkeisiin (Osatyökykyisille tie työelämään, OTE).<sup>9</sup> Tässäkään yhteydessä – ei ainakaan hankekuvauksen mukaan - tulla tarkastelemaan työehtosopimusmääräyksiä ja muita työsuhteen ehtoja sekä niiden merkitystä.

Käsillä olevassa selvityksessä tarkastellaan osan työkyvystään menettäneen henkilön asemaa nimenomaan työehtosopimusmääräysten näkökulmasta. Tavoitteena on täydentää toteutettuja ja käynnissä olevia hankkeita tuottamalla ajankohtaista tietoa siitä, voiko työkyvyn vaje oikeuttaa yksilöllisen, työehtosopimuksen vähimmäistason alittavan palkan maksamiseen työsuhteen alussa tai myöhemmin sen aikana.

### 1.2.2 Terminologiasta

Tässä yhteydessä on syytä vielä tarkentaa eräitä käsitteitä. Osatyökykyinen-ilmaisua on käytetty viime vuosina yleiskäsitteenä henkilöistä, joilla on toiminta- ja/tai työkyvyn vajautta. Termin käyttö ei ole kuitenkaan vakiintunutta tai edes selkeää.

<sup>6</sup> Ks. mm. Lehto, Markku: Kaikki Mukaan! Osatyökykyiset työmarkkinoilla. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistio 2011:5, pääministeri Jyrki Kataisen hallituksen ohjelma, 22.6.2011, s. 47, TEM-raportteja 7/2013. Selvitystyö välityömarkkinoiden mahdollisuuksista tukea vaikeasti työllistyvien työelämään osallistumista ja työmarkkinoille pääsyä. Selvityshenkilö Tarja Filatovin raportti 28.1.2013 ja Osatyökykyiset työssä. Toimintakonsepti osatyökykyisten työllistymiseksi. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013:39.

<sup>7</sup> Edellyttäen, että työntekijä tulisi tekemään työtä, jossa työkyvyn vaje vaikuttaa työsuorituksen alentaen sen tasoa. Näin ei tietenkään ole silloin, jos työntekijä tekee työtä, jota hän voi tehdä täysipainoisesti ja -mittaisesti jäljellä olevalla työkyvyllään.

<sup>8</sup> Ks. työehtosopimuksen normimääräyksistä Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Helsinki 2012, s. 91 – 108. (Saloheimo)

<sup>9</sup> Toimintasuunnitelma strategisen hallitusohjelman kärkihankkeiden ja reformien toimeenpanemiseksi 2015 – 2019 Päivitys 2016. Hallituksen julkaisusarja 2/2016, s. 59.



Osatyökykyinen-termiä on käytetty nimenomaan korvaamaan vajaakuntoinen ja vammaisen -ilmaisuja. Tämä on ongelmallista, koska osatyökykyinen ei ole vammaisen tai vajaakuntoisen synonyymi. Osatyökykyinen-termin suosiminen vammaisen tai vajaakuntoisen ilmaisujen sijasta perustuu pääosin vammaispoliittisen ohjelman (VAMPO 2010–2015) kirjauksiin. Ohjelman mukaan vajaakuntoinen-termi tuli poistaa vuoteen 2015 mennessä säännöksistä, ohjeistuksista ja tilastoinnista, jos termillä viitattiin asianomaisessa yhteydessä vammaisiin.<sup>10</sup>

Työkyky liittyy työsuorituksiin. Henkilöä voidaan pitää työkykyisenä, kun hänen yksilölliset edellytyksensä ovat tasapainossa työn asettamien vaatimusten kanssa. Vastaavasti jos työn vaatimusten ja yksilön fyysisten, psyykkisten tai sosiaalisten edellytysten kesken vallitsee ristiriita, työkyvyn voidaan sanoa olevan osittainen tai vajavainen.<sup>11</sup> Tällöin voidaan puhua *osatyökykyisyydestä ja osan työkyvystään menettäneestä henkilöstä*.

Osatyökykyisellä työntekijällä on vaikeuksia selviytyä työnsä asettamista vaatimuksista. Syynä voi olla vamma tai sairaus, mutta myös esimerkiksi puutteellinen kielitaito tai koulutus, ammattitaidon vanhentuminen tai ikääntyminen.<sup>12</sup> Käytännössä kysymys ei siis ole suinkaan ainoastaan terveydentilan häiriöistä aiheutuvasta työkyvyn vajeesta.

Työkykyisyyden määritelmään liittyy ajatus eräänlaisesta normaalista työkyvystä, johon yksilön työkykyä verrataan. Se, millaista tuottavuutta henkilöltä kulloinkin edellytetään, riippuu suoritettavasta työtehtävästä. Työkyvyn käsite on näin ollen aina tehtäväsidonnainen, eli työkyvyn käsite kytkeytyy nimenomaan työntekijän omaan työhön. Normaalin joutuisuuden määritelmää tai muita täyden työkyvyn mittareita ei ole laissa säädetty. Käytännössä saattaa olla vaikea määrittellä, mitä täydellä työkyvyllä kulloinkin tarkoitetaan. Työkyvyn vaje voi sen perusteesta riippuen olla tilapäistä tai pysyvää. Toisaalta henkilö, jolla on jonkinlainen terveydellinen haitta tai toiminnan vajavuus, voi olla täysin työkykyinen, jos hän tekee työtä, jonka tekemiseen työkyvyn vaje ei vaikuta.<sup>13</sup>

Osatyökykyisyys ei ole koskaan suora seuraus henkilön saamasta diagnoosista. Ketään ei voida todeta osatyökykyiseksi yleisellä tasolla eikä etukäteen ilman kytkeä tehtävään tai aiemmin tehtyyn työhön. Henkilö ei siis voi olla osatyökykyinen pelkän sairauden tai vamman perusteella, vaan päätelmä työkyvyn vajeesta edellyttää aina työkyvyn vertaamista tehtävän tai tehdyn työn asettamiin vaatimuksiin.<sup>14</sup>

On huomattava, että käsitys työkyvystä on muuttunut yhteiskunnan ja tutkimuksen kehityksessä. Työkyvyn käsite ei myöskään sijoitu yksittäiselle tieteenalalle.<sup>15</sup> Työkykyä on tarkasteltu muun muassa terveyden ja toimintakyvyn mallilla, joka painottuu lääketieteellisiin seikkoihin. Tämän lääketieteellisen työkykykäsityksen mukaan työkyky on terveyttä, toisin sanoen sairauden puuttumista. Tämän mallin mukaan sairaus tai vamma aiheuttaa työkyvyn alenemisen.<sup>16</sup>

Kuorma-kuormitusmalli tai myös työkyvyn tasapainomalliksi nimitetty malli perustuu ihmisen voimavarojen ja työn vaatimusten väliseen suhteeseen. Sen mukaan työkyvyssä on kysymys yksilön fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn sekä työn vaatimusten tasapainoisesta suhteesta. Työkyky voi alentua toimintakyvyn heikkenemisen myötä tai syynä voivat olla työn asettamat liialliset vaatimukset.<sup>17</sup>

<sup>10</sup> Vajaakuntoinen-termi on kuitenkin yhä käytössä työolainsäädännössä. Ks. työterveyshuoltolain (1383/2001) 12 §:n 1 momentin 5 kohta.

<sup>11</sup> Kröger korostaa, että työkyky on jakamaton: ei ole oikein puhua psyykkisestä tai somaattisesta työkyvystä, vaan työn tekemisen psyykkisistä ja somaattisista edellytyksistä. Kröger, Tarja: Sairaus työsuhteen päättämisperusteena, s. 28 – 29 ja siellä olevat viittaukset. (Kröger)

<sup>12</sup> Laiho, Veera – Hopponen, Anneli – Latvala, Terhi – Rämä, Anna-Kaisa: Erytisryhmien työkyky – työttömät ja vammaiset. PTT raportteja 225, s. 2.

<sup>13</sup> Paanetoja, Jaana – Kröger, Tarja – Östman, Pirjo: Osatyökykyinen työntekijä. Vastauksia käytännön kysymyksiin 2016, s. 25 – 27.

<sup>14</sup> Ks. määrittelyistä Paanetoja, Jaana: Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Helsinki 2013, s. 4 – 10 ja siellä olevat lähteet.

<sup>15</sup> Työkyvyn ulottuvuudet, Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Toim. Gould, Raija – Järvisalo, Jorma ja Koskinen, Seppo, s. 24. (Työkyvyn ulottuvuudet)

<sup>16</sup> Järvikoski, Aila – Härkäpää, Kristiina: Kuntoutuksen perusteet 2011, s. 115 – 116 ja siellä olevat viittaukset. (Järvikoski – Härkäpää)

<sup>17</sup> Järvikoski – Härkäpää, s. 115 – 117 ja siellä olevat viittaukset.

Viime vuosina työkykyä on pyritty entistä enemmän tarkastelemaan ja kuvaamaan edellä mainittuja laajempien mallien avulla, joissa otetaan huomioon muun ohessa yhteisöllinen työn hallinta sekä työelämän ulkopuolinen mikro- ja makroympäristö.<sup>18</sup> Muun muassa moniulotteisessa työkykymallissa työkyky perustuu työssä jaksamiseen, työn hallintaan ja sosiaaliseen osallisuuteen.<sup>19</sup>

Myös *vajaakuntoisuus* ja vammaisuus voidaan määritellä eri tavoin asiayhteydestä riippuen. Vajaakuntoisuus on laajempi käsite kuin vammaisuus. Lainsäädännössämme ei ole yleistä vajaakuntoisen määritelmää.<sup>20</sup> Vajaakuntoisuus voi olla psyykkistä, fyysistä tai sosiaalista. Taustalla voi olla erityyppisiä synnynnäisiä tai myöhemmässä elämänvaiheessa kehittyneitä perusteita, kuten erilaisia vammoja ja sairauksia. Myös normaalissa elämänkaareissa tapahtuvat muutokset, kuten ikääntyminen, voivat aiheuttaa vajaakuntoisuutta.<sup>21</sup>

*Vammainen* on sitä vastoin määritelty vammaisuuden perusteella järjestettävistä tukitoimista annetussa laissa (380/1987, vammaispalvelulaki). Sen 2 §:n mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Vammaisen käsitettä käytetään myös yhdenvertaisuuslaissa (1325/2014) ja työturvallisuuslaissa (738/2002).

Arvioitaessa yhdenvertaisuuslaissa ja vastaavasti työturvallisuuslaissa tarkoitettua vammaisen määritelmää on otettava huomioon työsyRJintädirektiiviä<sup>22</sup> koskeva Euroopan unionin tuomioistuimen käytäntö. Tuomioistuin on katsonut, että direktiivissä tarkoitettu vammaisuus käsittää ”muun muassa pitkäaikaisista fyysisistä, henkisistä tai psyykkisistä vaurioista johtuvan rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten esteiden kanssa voi estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.”<sup>23</sup> Aiheuttajana voi olla parantuva tai parantumaton sairaus. Sairautta sellaisenaan ei kuitenkaan voida pitää vammaisuutena.<sup>24</sup> Vammaisuus ei tarkoita ainoastaan mahdottomuutta tehdä työtä, vaan sen piiriin kuuluu myös työntekoa rajoittava haitta. Vammaisuuden käsite ei myöskään riipu siitä, missä määrin henkilö on voinut itse vaikuttaa vammansa syntymiseen.<sup>25</sup>

Ratkaisuissaan HK Danmark (yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11) tuomioistuin katsoi, että *krooninen lannerangan kipu* ja liikenneonnettomuudessa syntynyt niin kutsuttu *piiskaniskuvamma* voivat kuulua työsyRJintädirektiivissä tarkoitettun vammaisuuden käsitteen alaan. Edellytyksenä on, että ne aiheuttavat pitkäaikaisen rajoitteen, joka vuorovaikutuksessa erilaisten muiden seikkojen kanssa estää asianomaisen henkilön täysimääräisen ja tehokkaan osallistumisen työelämään yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. Samaan lopputulokseen tuomioistuin päätyi asiassa C-354/13 Foa, jossa oli kysymys *liikalihavuudesta*.

Sairaus tai vamma ei siis sellaisenaan tee henkilöstä vammaista, mutta niiden aiheuttamat pitkäaikaiset seuraukset käytännössä voivat kuitenkin johtaa siihen, että henkilöä pidetään vammaisena.

Vajaakuntoisuus pitää sisällään myös vammaisuuden, joka sekin käsitteenä perustuu yksilön eriperusteiseen vajavuuteen. Vammaisen käsite on kuitenkin vajaakuntoisen<sup>26</sup> käsitettä suppeampi. Vajaakuntoinen on tavalla tai toisella toimintarajoitteinen, toisin sanoen hänen

<sup>18</sup> Työkyvyn ulottuvuudet, s. 24 ja siellä olevat viittaukset.

<sup>19</sup> Järvikoski – Härkäpää, s. 119 – 120 ja siellä olevat viittaukset.

<sup>20</sup> Julkisesta työvoimapolusta annetussa laissa (1295/2002) oli määritelty vajaakuntoinen henkilöasiakas. Lain 7 §:n 1 momentin 6 kohdan mukaan vajaakuntoisella henkilöasiakkaalla tarkoitettiin henkilöä, jonka mahdollisuudet saada sopivaa työtä, säilyttää työ tai edetä työssä olivat huomattavasti vähentyneet asianmukaisesti todetun vamman, sairauden tai vajavuuden takia. Laki kumottiin 1.1.2013 voimaan tulleella julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetulla lailla (916/2012, JTYPL). JTYPL:ssa ei ole enää määritelmää vajaakuntoisesta henkilöasiakkaasta eikä työttömän työnhakijan määritelmään ole liitetty työkykyisyyttä koskevaa edellytystä. Myös sosiaalisista yrityksistä annetussa laissa (1351/2003) oli aiemmin säädetty vajaakuntoisesta työnhakijasta. Ks. edellä av.10.

<sup>21</sup> Kröger, s. 11 – 33.

<sup>22</sup> Neuvoston direktiivi 2000/78/EY yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista.

<sup>23</sup> Yhdistetyt asiat C-335/11 ja C-337/11 HK Danmark kohdat 37 – 39, C-356/12 Glatzel kohta 45 sekä C-363/12 Z kohta 76.

<sup>24</sup> C-13/05 Chacón Navas.

<sup>25</sup> C-354/13 Foa kohta 56.

<sup>26</sup> Vajaakuntoisuuden yhtä osa-aluetta, ts. terveydentilaan liittyviä puutteita ja häiriöitä sekä niiden vaikutusta yksilön elämässä suoriutumiseen kuvataan ICF-luokituksen avulla. Ks. ICF – toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden kansainvälinen luokitus.

fyysisessä, psyykkisessä tai sosiaalisessa toimintakyvyssään on jonkinasteisia puutteita. Toimintakyvyllä tarkoitetaan yleensä ihmisen valmiuksia selviytyä työstä, vapaa-ajasta ja kodin askareista. Toimintakykyä voidaan tarkastella muun ohessa lääke- ja sosiaalitieteen näkökulmista. Toimintakyvyn toimintarajoitteiden ja terveyden arvioimiseksi luodussa kansainvälisessä ICF-luokituksessa<sup>27</sup> toimintakykyä ja sen rajoitteita tarkastellaan ihmisen terveydentilan ja erilaisten tilannetekijöiden vuorovaikutuksena.<sup>28</sup> Vajaakuntoisuus näyttäisi itse asiassa korvautuvan suhteellisen ongelmitta toimintarajoitteisuus-termillä.

Vajaakuntoisuutta ja vammaisuutta ei siis tule rinnastaa osatyökykyisyyteen. Vammastaan tai vajaakuntoisuudestaan huolimatta henkilö voi olla täysin työkykyinen.

## 2 SELVITYKSEN SISÄLTÖ JA TAVOITE

Vajaakuntoisen ja vammaisen asemaan vaikuttavia työehtosopimusmääräyksiä ei ole tarkasteltu systemaattisesti vuonna 2004 toteutetun tutkimukseen jälkeen eikä sen tuloksia ole päivitetty. Näin ollen epäselvää on jo pitkään ollut, ovatko työehtosopimusmääräykset pysyneet muuttumattomina ja onko työehtosopimuksissa mahdollisesti uusia vajaakuntoisen ja vammaisen asemaan negatiivisesti tai positiivisesti vaikuttavia määräyksiä.

Käsillä olevassa selvityksessä tarkastellaan 1.8.2016 voimassa olevien yleissitovien työehtosopimusten sekä valtion, kunnan ja evankelis-luterilaisen kirkon yleisten (virka- ja) työehtosopimusten työntekijän työkykyyn liittyviä määräyksiä vuonna 2004 toteutetun tutkimuksen pohjalta.<sup>29</sup> Tehtävänä on selvittää, kuinka paljon työehtosopimuksissa on määräyksiä, joissa koko työehtosopimuksen tai sen palkkausmääräysten soveltaminen edellyttää täyttä työkykyä ja määräyksiä, joissa oikeutetaan poikkeamaan työehtosopimuksen palkkausmääräyksistä, jos työntekijällä ei ole täyttä työkykyä.<sup>30</sup> Edelleen selvityksessä tarkastellaan määräysten soveltamisesta mahdollisesti syntyneitä oikeuskäytäntöä (työtuomioistuimen tuomiot ja lausunnot yleisille tuomioistuimille).

Kuten jo vuonna 2004 suoritettu tutkimus osoitti, on yleissitovissa työehtosopimuksissa muun ohessa määräyksiä, jotka ainakin sanamuotonsa mukaan mahdollistavat työehtosopimuksessa sovitun palkan alentamisen, jos työntekijän työkyky heikkenee. Nyt toteutettavassa selvityksessä tarkastellaan, millaisia mahdollisuuksia käytännössä on alentaa työntekijän palkkaa työsuhteen aikana. Tässä yhteydessä otetaan huomioon muun ohessa yhdenvertaiselle ja tasapuoliselle kohtelulle asetetut vaatimukset.

Työsopimuslain (55/2001) 2 luvun 2 §:n 1 momentin mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n 1 momentin mukaan ketään ei saa syrjiä iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella.

<sup>27</sup> Luokituksen mukaan toimintakyky on yläkäsite, joka kattaa kaikki ruumiin / kehon toiminnot, suoritukset sekä osallistumisen. Toimintarajoite on ruumiin / kehon vajavuus ja suoritus- sekä osallistumisrajoitteet. ICF-luokitus, s. 3.

<sup>28</sup> Järvikoski – Härköpää, s. 96 – 100 ja siellä olevat viittaukset.

<sup>29</sup> Paanetoja – Ruponen 2005.

<sup>30</sup> Työehtosopimuksissa on määräyksiä, joilla pyritään ylläpitämään työkykyä ja pidentämään työuria. Muun muassa autoalan toimihenkilöitä koskevan työehtosopimuksen 2 §:n 3 kohdan mukaan ikääntyneiden työntekijöiden työkykyyn ja kuormituksen kiinnitetään erityistä huomiota. Määräys kuuluu: "Sairastavuuden ja siitä johtuvien sairauspoissaolojen vähentämiseksi ja työkykyisyyden säilyttämiseksi työpaikkojen on syytä hyödyntää laadittuja työterveyshuollon työpaikkaselvityksiä, riskien arviointeja ja henkilöstösuunnitelmia. Näiden pohjalta suunnitellaan tarvittaessa yksilöllisiä toimenpiteitä työkyvyn ylläpitämiseksi. Tämän työn tueksi liitot laativat yhteistä aineistoa, jota työpaikat voivat hyödyntää. Työnantaja ja 58 vuotta täyttänyt työntekijä käyvät työnantajan selvityksen pohjalta keskustelun niistä toimenpiteistä, jotka tukevat ikääntyneen työntekijän työssä jatkamista." Nämä määräykset eivät ole tämän selvityksen kohteena.

Selvityksen kohteena ovat yksinomaan työehtosopimusten sopimustekstit, joten määräysten historiaa tai työehtosopimusosapuolten tarkoitusta sopimustekstin sisällöstä ei tarkastella. Päätaivitteena on antaa kokonaiskuva siitä, kuinka paljon selvityksen kohteena olevissa työehtosopimuksissa on määräyksiä, joissa tavalla tai toisella mahdollistetaan yksilöllinen palkasta sopiminen työkyvyn alentumisen johdosta, ja millaisia nämä määräykset ovat sisällöltään.

Työehtosopimusten palkkausmääräykset rakentuvat usein työkohtaisen vähimmäispalkan ja henkilökohtaisen palkanosan yhdistelmänä. Henkilökohtaisen palkanosan määräytymiseen vaikuttaa usea työehtosopimuksessa sovittu kriteeri, kuten työsuoritus, pätevyys, tuottavuus ja tötaito. Työkyvyn vaje voi näin ollen vaikuttaa välillisesti henkilökohtaisen osan suuruuteen ja johtaa siihen, että osan työkyvystään menettäneen työntekijän palkka on pienempi kuin muiden ko. tehtäviä suorittavien työntekijöiden palkka.<sup>31</sup> Tässä selvityksessä ei kuitenkaan tarkastella työkyvyn vaikutusta palkkausjärjestelmän sisällä.

Myös selvitettäessä, missä vaiheessa täyttä työkykyä edellyttävät työehtosopimusmääräykset voivat tulla sovellettaviksi, toisin sanoen vaikuttavatko ne yksinomaan työntekijää palkattaessa vai myös myöhemmin työsuhteessa työkyvyn alentumisen myötä, tukeudutaan vain sopimusmääräysten sanamuotoon.<sup>32</sup>

Selvityksen myötä on käytettävissä tieto yllä kuvattujen työkykyyn vaikuttavien sopimusmääräysten lukumäärästä ja aloista, joiden työehtosopimuksissa niitä on. Lisäksi saadaan selville, ovatko työkykyyn liittyvät työehtosopimusmääräykset vähentyneet tai lisääntyneet verrattuna vuoden 2004 tilanteeseen. Edelleen selvitys tuottaa tietoa määräysten tulkinnasta.

Tulosten perusteella voi arvioida, ovatko työkykyyn liittyvät työehtosopimusmääräykset staattisia. Selvityksen myötä tulee ilmi myös, mille aloille osan työkyvystään menettäneet työntekijät voivat työllistyä tavanomaista helpommin, jos työnantajan työllistämishalukkuus riippuu mahdollisuudesta sopia yksilöllinen, työehtosopimuksen vähimmäistason alittava palkka. Tältä osin selvityksen tulokset voivat olla hyödynnettävissä erityisesti etsittäessä työtä osan työkyvystään menettäneille henkilöille.

<sup>31</sup> Ks. myös Paanetoja – Ruponen 2005, s. 33. Työehtosopimuksissa on myös muita kuin työkyvyn vajeeseen liittyviä yksilöllisen palkan sopimisen mahdollisuuksia. Esimerkkinä muun muassa lentoliikenteen palveluja koskevan työehtosopimus, jonka mukaan ns. harjaantumisaikalta voidaan sopia maksettavaksi ammattityöntekijään verrattuna yhtä palkkaryhmää pienempää tehtäväkohtaista palkkaa. Edellytyksenä on, että työntekijä ei ole suorittanut työssä vakiintuneeksi muodostunutta ulkopuolista tai työnantajan toteuttamaa koulutusta. Harjaantumisaika voi enimmillään olla kaksi (2) vuotta. Tällaiset määräykset eivät kuitenkaan ole tämän selvityksen kohteena.

<sup>32</sup> Vuonna 2004 toteutetussa tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työehtosopimusosapuolten yhteinen tarkoitus työkykyisyyteen liittyvien määräysten sisällöstä. Merkittävin tulos oli se, että ilmaisulle "täysin työkykyinen" ei ollut työehtosopimuksista tai osallisten käsityksistä saatavissa kuitenkaan sellaista tulkinta-aineistoa, jonka perusteella käsitettä olisi arvioitava muutoin kuin sen yleiskielisen merkityksen mukaisesti. Paanetoja – Ruponen 2005, s. 58.

### 3 SELVITYKSEN TOTEUTUS

Selvitystä varten on koottu kaikki yleissitovaksi vahvistetut työehtosopimukset valtion säädös-tietopankista ([www.finlex.fi](http://www.finlex.fi)) käyttäen sinne tallennettua, 1.8.2016 voimassa olevaa tekstiver-siota. Yleissitovia työehtosopimuksia oli yhteensä 162.<sup>33</sup> Sen lisäksi tarkastelussa ovat muka-na:

- valtion yleinen (virka- ja) työehtosopimus sopimuskaudelle 2014 – 2017
- kunnallinen yleinen (virka- ja) työehtosopimus (1.3.2014 – 31.1.207) ja
- kirkon yleinen (virka- ja) työehtosopimus (1.4.2014 – 31.1.2017).

Jokaisesta työehtosopimuksesta on etsitty selvityksen kannalta relevantit määräykset. Löy-detyt yleissitovien työehtosopimusten määräykset on jaettu neljään eri ryhmään:

- 1) Ryhmä 1: Työehtosopimuksen soveltamisala on kokonaisuudessaan rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin.
- 2) Ryhmä 2: Työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltaminen on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin. Lisäksi työehtosopimuksessa on täsmennetty, mi-ten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia, ja/tai työkyvyn vajeen kriteereitä.
- 3) Ryhmä 3: Työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin ilman ryhmän 2 täsmennyksiä/täydennyksiä.<sup>34</sup>
- 4) Ryhmä 4: Muut ryhmiin 1 – 3 kuulumattomat määräykset, joissa työkyky on otettu tavalla tai toisella huomioon palkan muodostuksessa, työjärjestelyissä tai työnsaan-nissa.

Julkissektorin työehtosopimuksista löytyneet määräykset on esitelty jaksossa 4.2 erillään yleissitovien työehtosopimusten määräyksistä.

Tulosten analyysi ja pohdinta perustuvat 1.8.2016 voimassa oleviin työehtosopimusmäärä-yksiin. Selvityksessä tarkastellaan myös vuoden 2004 tutkimuksessa mukana olleiden työehto-sopimusmääräysten tilannetta 1.8.2016. Selvityksen liitteenä on luettelo vuoden 2004 tutki-muksessa mukana olleista määräyksistä. Jokaisen määräyksen kohdalle on tehty 1.8.2016 tilannetta kuvaava merkintä (pysynyt samana, poistettu tai muu muutosta kuvaava merkintä).

<sup>33</sup> Yleissitovat työehtosopimukset. Liite nro 2.

<sup>34</sup> Ryhmät 1 – 3 olivat samassa muodossa mukana jo vuoden 2004 tutkimuksessa: Paanetoja – Ruponen 2005.

## 4 MÄÄRÄYSTEN SISÄLTÖ JA LUKUMÄÄRÄ

### 4.1 YLEISSITOVAT TYÖEHTOSOPIMUKSET

Tarkastelluista yleissitovista työehtosopimuksista löytyi seuraavat selvityksen alaan kuuluvat määräykset ja ne on jaettu neljään eri ryhmään.

#### 4.1.1 Ryhmä 1

Ryhmään kuuluvien työehtosopimusten soveltamisala on kokonaisuudessaan rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin.<sup>35</sup>

#### *Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus*

Voimassa: 1.6.2014 – 31.1.2017

1.1 § Sopimusta noudatetaan apteekeissa **täysin työkykyisten**

- farmanomien
- konttorityöntekijöiden
- lähettien
- lääketeknikoiden
- lääketyöntekijöiden
- teknisten työntekijöiden
- siivoojien
- oppisopimussuhteisten lääketyöntekijä- ja lääketeknikko-oppilaiden
- harjoittelijoiden ja
- muiden apteekin työntekijöiden

**työsuhteissa.**

#### *Urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

1 § Tällä työehtosopimuksella määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön (jäljempänä järjestö) palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden **täysin työkykyisten** työntekijöiden **työehdot.**

#### *Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

1 § Tällä työehtosopimuksella määritellään valtakunnallisen ja alueellisen liikunta- ja urheilujärjestön (jäljempänä järjestö) palveluksessa olevien 17 vuotta täyttäneiden **täysin työkykyisten** työntekijöiden **työehdot.**

<sup>35</sup> Museoiden työehtosopimuksen 1 §:n b-kohdassa on tulkinnanvarainen ilmaisu. Määräyksen mukaan sopimus ei koske opintoihin kuuluvaa työharjoittelua eikä *työllistämisvaroin palkattuja*. Tässä yhteydessä ei ole ollut mahdollisuutta selvittää, voisiko määräys johtaa siihen, että julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta annetun lain mukaisen palkkatuen saanut, osan työkyvystään menettänyt henkilö jäisi sopimuksen soveltamisen ulkopuolelle. Määräystä ei ole luettu mukaan selvityksen kohteena oleviin määräyksiin. Mielenkiintoinen on myös työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskevan työehtosopimuksen palkkasopimuksen 2 §:ssä oleva määräys, jonka mukaan työkeskuksessa työskentelevän *eläkettä nauttivan* palkkaehdoista voidaan sopia erikseen. Määräyksestä ei selviä, koskeeko se kaikkia eläkkeellä olevia eläkkeen perusteesta riippumatta. Epäselvää on myös, mahdollistaako määräys vain ohjetuntipalkan alittamisen vai oikeuttaako se myös muilta osin palkasta toisin sopimisen. Tämäkään määräys ei ole mukana selvityksessä.

## 4.1.2 Ryhmä 2

Tähän ryhmään kuuluvat työehtosopimukset, joiden palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin. Lisäksi työehtosopimuksessa on täsmennetty, miten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia, ja/tai työkyvyn vajeen kriteereitä.<sup>36</sup>

### *Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus*

Voimassa: 1.11.2013 – 31.10.2016

#### 8 § Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

#### 8.7 § Työrajoitteiset

**Jos työntekijän työkyky on pysyvästi alentunut työssä, jota hän tekee, voidaan hänen palkkansa määrittellä 1 momentin palkoista poikkeavasti. Ennen palkan määrittämistä työnantajan tulee selvittää työntekijän työkyvyn alentuminen ja sen määrä asianmukaisesta lääkärintodistuksesta.**

### *Huoltokorjaamoiden työehtosopimus*

Voimassa: 1.2.2014 – 31.1.2017

#### 6.5 §

Momentissa 1 mainituista palkoista voidaan poiketa harjoittelijoina työskenteleviin opiskelijoihin nähden, joilla ei ole asianomaisen työn edellyttämää kokemusta sekä sellaisten työntekijöiden suhteen, **joiden työkyky ko. työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

### *Malmikaivosten työehtosopimus*

Voimassa: 1.11.2013 – 31.10.2016

#### 8 § Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

#### 8.6 § Työrajoitteiset

Pykälässä 7<sup>37</sup> mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, **joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

<sup>36</sup> Yksityisen sosiaalialan työehtosopimuksen palkkasopimuksen 4 §, 3 a-kohtaa voidaan luonnehtia samalla tavoin mielenkiintoiseksi kuin edellä alaviitteessä 35 esiteltyjä määräyksiä. Mainitun määräyksen mukaan "työehtosopimusosapuolet haluavat osaltaan edistää työvoimatoimiston palkkatukeen oikeutettujen syrjäytymisvaarassa olevien vaikeasti työllistettävien pitkäaikaistyöttömien työhön sijoittumismahdollisuuksia. Tällaisen työntekijän kanssa, jolla työsuhdetta edeltää vähintään 12 kuukauden yhdenjaksoinen työttömyysjakso, voidaan sopia enintään 6 kuukauden ajaksi palkasta, jonka suuruus on vähintään 90 % kyseisen tehtävän ohjepalkkaluokasta. Tällaisella sopimuksella pyritään henkilön elämänhallinnan vahvistamiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen työtä tehdessä sekä työkuuntoa ja työvalmiuksia parantaen." Saman palkkasopimuksen 4 kohta kuuluu: "Mikäli työntekijän työtehtävät ovat poikkeuksellisesti palkkaryhmän perustoitte olennaisesti yksinkertaisemmat tai epäitsenäisemmät tai mikäli työntekijältä puuttuu työn edellyttämä kelpoisuus, mistä syystä hän ei täysimääräisesti pysty suorittamaan kaikkea työhön liittyviä tehtäviä, voi vähimmäispalkka määräytyä yhtä G-palkkaluokkaa alle kyseisen palkkaryhmän vähimmäispalkkaluokan. Työnantajan on kirjallisesti esitettävä perusteet vähimmäispalkkaluokkaa alemman palkkaportaan käytölle keskusteltuaan ensin asiasta luottamusmiehen kanssa." Tämä määräys ei ole mukana selvityksessä.

<sup>37</sup> 7 §:ssä määrätään työkohtaisista tuntipalkoista.

## *Rakennetuoteteollisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2016 – 28.2.2017

### 11 § Työkohtainen palkka

1. Työntekijälle maksettavan palkan osalta noudatetaan tässä pykälässä olevaa vaativuusluokitusta.

2. **Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset palkat (luokkapalkat) ovat seuraavat: 1.3.2016 tai lähinnä sitä alkavan palkanmaksukauden alusta lukien.

**6. Työntekijät, jotka sairauden, henkisten kykyjen vajavaisuuden tai muun syyn takia eivät pysty suorittamaan sitä työmäärää, mikä yleensä vaaditaan tavalliselta työntekijältä, saavat palkkaa työkykynsä ja sen sopimuksen mukaan, joka kussakin tapauksessa tehdään sopijapuolten paikallisten edustajien välillä.**

### 12 § Henkilökohtainen palkka

**Täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

## *Sähköistysalan työehtosopimus*

Voimassa: 1.2.2015 – 31.1.2017

### **8 § A.9 Työntekijän työkyvyn vaikutus vähimmäispalkkoihin**

Kohdan A. palkkamääräykset koskevat **täysin työkykyisiä** työntekijöitä. Mikäli työntekijän **invaliditeetti** vaikuttaa oleellisesti työkykyyn, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta. Palkkauksesta tulee sopia kirjallisesti työsopimusta tehtäessä.

## *Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus*

Voimassa: 20.3.2014 – 28.2.2017

### 10.7 Työntekijän työkyvyn vaikutus vähimmäispalkkoihin

Palkkamääräykset koskevat **täysin työkykyisiä** työntekijöitä. Mikäli työntekijän **invaliditeetti** vaikuttaa oleellisesti työkykyyn, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta. Palkkauksesta tulee sopia kirjallisesti työsopimusta tehtäessä.

## *Teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus*

Voimassa: 1.11.2013 – 31.10.2016

### 10.2 § Työrajoitteiset

Kohdassa 8.1 mainituista palkoista voidaan poiketa **sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

## *Teknologiateollisuuden työehtosopimus (aiemmin Metalliteollisuuden työehtosopimus)*

Voimassa: 1.11.2013 – 31.10.2016



## 10.2 § Työrajoitteiset

Kohdassa 8.1 mainituista palkoista voidaan poiketa **sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

## 4.1.3 Ryhmä 3

Tässä ryhmässä olevissa työehtosopimuksissa palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin ilman ryhmän 2 täsmennyksiä/täydennyksiä.

### *Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

#### 2 § Palkka / Työnjohtajat

Edellä 1 §:ssä mainituille myös vuorotyöhön **täysin työkykyisille** 18 vuotta täyttäneille työnjohtajille maksetaan työpaikoittain vähintään jäljempänä olevan palkkataulukon ja tämän sopimuksen mukainen peruspalkka.

### *Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus*

Voimassa: 1.11.2013 – 31.10.2016

#### II Työpalkat

##### 8§ Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

#### Yleiset palkkaehdot

##### 19 § Soveltamisala

Tässä sopimuksessa määrätään auto- ja konekaupan työehtojen soveltamisalalla olevien **täysin työkykyisten** jäljempänä mainittujen työntekijöiden palkkaehdot.

##### 21 § Palkkataulukot

Tässä sopimuksessa olevat palkkataulukot ovat **täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäispalkkoja.

### *Elintarvikealan automiesten työehtosopimus*

Voimassa: 1.5.2014 – 31.1.2017

#### 6 § Aikapalkka

6.1 § **Täysin työkykyisille** 18 vuotta täyttäneille automiehille maksetaan jäljempänä seuraavien määräysten mukainen palkka.

### *Elintarvikealojen työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

#### 9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

### 3. Työpalkat

Työpalkat 18 vuotta täyttäneet

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat ovat senteissä eri paikkakuntakalleusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat: - -

Palkkausta koskevat täydennykset

Täydennys 3

Alle 18-vuotiaat

15 – 17-vuotiaitten työntekijäin tuntipalkka on työntekijän iän, työtaidon ja työsuhteen kestoajan mukaan kussakin paikkakuntakalleusluokassa 90 – 100 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjetuntipalkasta.

Mikäli vakinaisessa työsuhteessa olevan nuoren työntekijän työtaito, ammattikokemus ja pätevyys vastaavat täysi-ikäiselle, **täysin työkykyiselle** työntekijälle asetettavia vaatimuksia eikä nuoren työntekijän säännönmukaiseen työhön ja hänen työskentelyynsä kohdistu lainsäädännön tai sopimusten aiheuttamia tai muita työnantajaa velvoittavia rajoituksia, jotka estävät nuorta työskentelemästä kuten täysi-ikäinen, **täysin työkykyinen** työntekijä, määritellään nuoren työn-tekijän palkka tässä työssä täysi-ikäisen, **täysin työkykyisen** työntekijän palkka-perusteiden mukaisesti.

### *Kaupan automiesten työehtosopimus*

Voimassa: 1.5.2014 – 31.1.2017

#### 4. Palkkaus

##### 8 § Työpalkat

Taulukkopalkka

4. Taulukkopalkka maksetaan **täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle automiehelle.

##### 9 § Lisät

Yksintyöskentelylisä

3. Kuorma-autonkuljettajalle maksetaan yksintyöskentelylisää --

Pakaste- ja karjankuljetuslisä

4. Pakaste- ja karja-autonkuljettajalle maksetaan kuljetuslisää --

5. Kohtien 3 ja 4 mukaisia lisiä maksetaan **täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle automiehelle.

### *Kemian perusteellisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 30.11.2016

#### 14 § A. Työkohtainen palkka

Kemian perusteellisuuden työntekijöiden tehtäväkokonaisuuksien vaativuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Työnvaativuusluokkapalkat

1. **Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat lähinnä 1.3.2013 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: --.

#### 14 § B. Henkilökohtainen palkka

Henkilökohtaisen palkan määrittely

1. **Täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

Kemian perusteellisuuden työntekijöiden palkkausjärjestelmä

3 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden luokkapalkat on kirjattu työehtosopimuksen 14 §:ään.

### *Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 30.11.2016

9 § Aikapalkat

9.1 § **Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäistuntipalkat ovat paikkakuntaluokittain ja palkkaryhmittäin sentteinä seuraavat: -- .

3. Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat ovat asianomaisen työssäoloajasta, **työkyvystä** ja työtaidosta riippuen 85–100 % 2. palkkaryhmän vähimmäistuntipalkasta. Nuorelle työntekijälle, joka omaa sen palkkaryhmän edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, jossa hän vakituisesti työskentelee, maksetaan **täysin työkykyisten työntekijöiden** palkkaperusteiden nojalla määräytyvä palkka.

### *Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 1.12.2013 – 31.1.2017

Liite 1 kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen palkkausjärjestelmä

Palkkausjärjestelmän palkkataulukko koskee **täysin työkykyisiä työntekijöitä**.

Talonmiehen työtä ja pistepalkkaisia siivoojia koskeva pöytäkirja liitteeksi kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen

6 § Pistearvot ja vähimmäispalkat

**Täysin työkykyiselle** 17 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan hänen tämän työehtosopimuksen mukaan suorittamastaan työstä palkkaa kuukaudessa seuraavasti:--

### *Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus*

Voimassa: 1.5.2014 – 31.1.2017

Kopio- ja tulostusalan koskevan työehtosopimuksen 8 §:n mukainen palkkaliite:

4 § Palkkaryhmittely

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden kokonaiskuukausipalkan tulee työn vaativuuden ja henkilökohtaisten määräytymisperusteiden mukaan eri palkkatasoilla sijoittua oheisten kuvaajien euromäärien väliin, jolloin sen katsotaan olevan normaalia tasoa. Palkan sijoittumiselle palkkatasojen kuvaajien euromäärien alapuolelle tulee olla erityinen perusteltu syy.

### *Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 30.11.2016

#### 4.2 § Aikapalkka

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät työntekijän suorittaman työn sekä työehtosopimuksen liitteisiin kirjattujen palkkaryhmittelyjen perusteella.

.

#### Aikatyölisä

Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville **täysin työkykyisille** vähintään kolme (3) kuukautta yhdenjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan ohjetuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää

Liite nro 1: korjauspajojen ammattityöntekijöiden palkkamääräykset on vastaava määräys:

#### 2 § Työkohtaiset palkat

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden erikoistyöntekijöiden työkohtaiset palkat ovat seuraavat:---

#### 4 § Henkilökohtainen palkka

3 mom. **Täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle ammattityöntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa

### *Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

#### 7 § Palkkataulukot

**Täysin työkykyisille** leipomotyöntekijöille maksetaan seuraavien palkkataulukoiden mukaiset palkat.

### *Liha-alan työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

#### 9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

9.2 § **Täysin työkykyisten** työntekijäin ohjetuntipalkat ovat senteissä eri paikkakuntakal-leusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat:--.

#### Täydennys 3

##### Alle 18-vuotiaat

15 – 17-vuotiaitten työntekijäin tuntipalkka on työntekijän iän, työtaidon ja työsuhteen kes-toajan mukaan kussakin paikkakuntakalleusluokassa 90 – 100 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjetuntipalkasta.

Mikäli vakinaisessa työsuhteessa olevan nuoren työntekijän työtaito, ammattikokemus ja pätevyys vastaavat täysi-ikäiselle, **täysin työkykyiselle** työntekijälle asetettavia vaatimuksia eikä nuoren työntekijän säännönmukaiseen työhön ja hänen työskentelyynsä kohdistu lainsäädännön tai sopimusten aiheuttamia tai muita työnantajaa velvoittavia rajoituksia, jotka estävät nuorta työskentelemästä kuten täysi-ikäinen, **täysin työkykyinen** työntekijä, määritellään

nuoren työntekijän palkka tässä työssä täysi-ikäisen, **täysin työkykyisen** työntekijän palkka-perusteiden mukaisesti.

### *Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 30.11.2016

#### 14 § A. Työkohtainen palkka

Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työntekijöiden tehtäväkokonaisuuksien vaativuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

#### Työnvaativuusluokkapalkat

1. **Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat lähinnä 1.3.2013 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: – –
2. **Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat lähinnä 1.7.2014 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: – –
3. **Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat lähinnä 1.7.2015 alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: – –

#### 14 § B. Henkilökohtainen palkka

##### Henkilökohtaisen palkan määrittely

1. **Täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

#### Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työntekijöiden palkkausjärjestelmä

##### 3 Tehtävän vaativuusluokkien mukaiset palkat

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden luokkapalkat on kirjattu työehtosopimuksen 14 §:ään.

### *Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus*

Voimassa: 1.4.2014 – 31.1.2017

#### 9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

##### 3. Työpalkat

Työpalkat 18 vuotta täyttäneet

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat ovat senteissä eri paikkakuntakalleusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat: – –

##### Täydennys 3; Alle 18-vuotiaat

15 – 17-vuotiaitten työntekijäin tuntipalkka on työntekijän iän, työtaidon ja työsuhteen kestojen mukaan kussakin paikkakuntakalleusluokassa 90 – 100 % ensimmäisen palkkaryhmän ohjetuntipalkasta. Mikäli vakinaisessa työsuhteessa olevan nuoren työntekijän työtaito, ammattikokemus ja pätevyys vastaavat täysi-ikäiselle, **täysin työkykyiselle** työntekijälle asetettavia vaatimuksia eikä nuoren työntekijän säännönmukaiseen työhön ja hänen työskentelyynsä kohdistu lainsäädännön tai sopimusten aiheuttamia tai muita työnantajaa velvoittavia rajoituksia, jotka estävät nuorta työskentelemästä kuten täysi-ikäinen, **täysin työkykyinen** työntekijä, määrittellen nuoren työntekijän palkka tässä työssä täysi-ikäisen, **täysin työkykyisen** työntekijän palkkaperusteiden mukaisesti.

### *Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus*

Voimassa: 1.11.2013 – 31.10.2016

5 § Työntekijän palkka ja palkkaustavat

Mom. 1. Perustuntipalkka

**Täysin työkykyinen** 18 vuotta täyttänyt työntekijä.

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen tekemänsä työn tai tekemiensä töiden vaativuuden (työkohtaisen palkanosuus) ja hänen työsuorituksensa (henkilökohtainen pätevyysliensä) perusteella.

### *Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 1.2.2014 – 31.1.2017

Liittojen toimesta suoritettujen työluokitusten perusteella ovat **täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin luokitellut peruspalkat tämän sopimuksen soveltamisalan piirissä seuraavat:--

### *Teatterialan työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 31.1.2017

10 § Vähimmäispalkka

**Täysin työkykyisen**<sup>38</sup> 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevänsä säännöllisen työajan vähimmäisansio kuukaudessa luontoisetuineen on 1439,63 euron, 1.7.2014 lukien 1459,63 euron ja 1.7.2015 lukien 1465,47 euron suuruinen tehtäväkohtainen palkka. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai siihen rinnastettavassa asemassa olevaan.

### *Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 30.11.2016

4 Luku palkat ja palkanmaksu

4.1 Palkkaustavat

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin palkat ja ansiot määritellään tämän sopimuksen liitteenä seuraavan asianomaisten työntekijäin tekemän työn mukaisen ammattiryhmittelyn ja ohjepalkkataulukon 4.4.4 kohdassa sekä tämän työehtosopimuksen palkkausmuotoja ja korvauksia koskevien määräysten perusteella. Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa ammattiryhmittelystä.

4.2.2 Oppilaiden ja nuorten palkat

Oppilaiden ja alle 18-vuotiaiden nuorten henkilöiden palkat ovat oppivuosisista, **työkyvystä** ja työtaidosta riippuen 90–100 % sen palkkaryhmän ohjepalkasta, mihin palkkaryhmään oppilaan tai alle 18-vuotiaan työntekijän työ kuuluu.

<sup>38</sup> Sopimuksen 3 §:n 3 kohta: "Työntekijän on palvelukseen tullessaan vaadittaessa esitettävä hyväksyttävä lääkärintodistus terveydentilastaan. Jollei todistusta esitetä määräajassa, työehtosopimus raukeaa määräajan päättymisen jälkeisestä päivästä lukien. Lääkärintodistusta ei vaadita, mikäli jo ennestään teatterin palveluksessa oleva työntekijä siirtyy saman luonteiseen uuteen tehtävään ja hän on palvelukseen tullessaan esittänyt hyväksyttävän lääkärintodistuksen."

## *Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 31.12.2016

### 4.2 Työkohtainen palkka

Työnvaativuusluokkapalkat 1.7.2014

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat seuraavat:

#### 4.1.4 Ryhmä 4

Tähän ryhmään kuuluvat työehtosopimukset, joissa työkyky on otettu tavalla tai toisella huomioon palkan muodostuksessa, työjärjestelyissä tai työpaikan saannissa. Nämä määräykset eivät kuulu edellä tarkasteltuihin ryhmiin 1 – 3.

## *Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 1.5.2014 – 31.1.2017

### 7 Henkilökohtaisen osuuden arviointi

Henkilökohtaisen palkanosuuden määrittämisen suorittaa ao. toimihenkilön lähin esimies. Arviointi tapahtuu esimies / alainen kehityskeskustelun yhteydessä, jolloin toimihenkilölle selvitetään arvioinnin perusteet. Jos arviointipisteitä ei ole esittää keskustelun yhteydessä, niin toimihenkilöllä on oikeus saada tietää ne myöhemmin. Luottamusmies voi ao. toimihenkilön pyytäessä osallistua arviointikeskusteluun.

Arviointi tapahtuu vähintään kerran vuodessa ja aina tehtävien vaativuustason muuttuessa. Aloitteen arvioinnista voi tehdä esimies tai toimihenkilö. Arviointi on tehtävä kokonaisuutena eikä saa perustua hetkelliseen tilanteeseen.

Uuden henkilön tullessa tämän palkkausjärjestelmän piiriin määritellään hänen henkilökohtainen osuutensa kolmen (3) kuukauden kuluessa. Henkilökohtaisen osuuden maksaminen aloitetaan sen kuukauden alusta, jolloin arviointi on suoritettu. Tehtävien vaihtuessa käydään kehityskeskustelu, jossa sovitaan henkilökohtaisen pisteytyksen tarkistamisesta kolmen (3) kuukauden kuluessa tehtävien muutosajankohdasta.

**Työkyvyn alentuminen** (sairastumistapaukset, ikääntyminen tms.) ei aiheuta henkilökohtaisen osuuden pienentymistä.

## *Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus*

Voimassa: 1.2.2014 – 30.11.2016

### 12 § Työkohtaiset aikapalkat

4. Alle 18-vuotiaiden työntekijöiden työkohtaiset aikapalkat ovat aikaisemmasta ammattikokemuksesta ja ammattikoulutuksesta sekä **työkyvystä** ja ammattitaidosta riippuen 90 – 100 % sen palkkaryhmän mukaisesta työkohtaisesta aikapalkasta, johon ao. työntekijän suorittama työ kuuluu.

## *Metsäalan työehtosopimus*

Voimassa: 1.2.2013 – 31.1.2017

#### 4.5 Palkat

##### Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtaiset aikapalkat määräytyvät työntekijän vaativuusryhmän palkasta ja henkilökohtaisesta palkanosasta. Henkilökohtainen palkanosa on 2 – 20 % vaativuusryhmän mukaisesta palkasta.

Alalle tulevan työntekijän **työkyvystä** ja ammattitaidosta riippuen aikapalkka voidaan työnantajan ja työntekijän välisellä työ sopimuksella **sopia työkohtaista palkkaa pienemmäksi**, kuitenkin siten, että palkka on vähintään 80 % työntekijän pääasiallisesti tekemän työn työkohtaisesta palkasta enintään 3 kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta. --

#### *Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus*

Voimassa: 16.9.2014 – 31.3.2017

##### 17 § Henkilökohtainen aikapalkka

2. Alalle tulevan uuden työntekijän **työkyvystä** ja ammattitaidosta riippuen aikapalkka **voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä vaativuusryhmän mukaista palkkaa pienemmäksi**, kuitenkin niin, että palkka on vähintään 90 prosenttia työntekijän pääasiallisesti suorittaman työn vaativuusryhmän mukaisesta palkasta enintään kolmen kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta lukien.

#### *Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 31.1.2017

##### 16 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

##### 50 vuotta täyttänyt työntekijä

6. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhte on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on **menettänyt siinä määrin työkykyään**, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, *suosittelevat*<sup>39</sup> liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

#### *Rautatiealan työehtosopimus*

Voimassa: 1.5.2014 – 31.1.2017

##### 3 § Työsuhteen alkaminen

5. Työhön otettaessa kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös sosiaalisiin näkökohtiin niin, että työtaitoonsa ja **työkykyensä nähden samanarvoisista työntekijöistä otetaan työhön ensisijaisesti ne, joiden toimeentulon voidaan katsoa eniten olevan työstä saatavan ansion varassa.**

#### *Taimitarha-alan työehtosopimus*

Voimassa: 1.3.2014 – 31.12.2016

<sup>39</sup> Suosituksilla ei ole oikeudellista sitovuutta. Ks. suosituksista Saloheimo, s. 83 – 84.



## 18 § Palkat

## 2. Henkilökohtainen aikapalkka

Henkilökohtainen aikapalkka määräytyy työntekijän pääasiallisesti tekemien töiden työkohtaisen palkan ja henkilökohtaisen palkanosan perusteella. Henkilökohtainen palkanosa on 2 – 20 % työkohtaisesta palkasta.

Alalle tulevan uuden työntekijän **työkyvystä** ja ammattitaidosta riippuen aikapalkka voidaan sopia työnantajan ja työntekijän välillä työkohtaista tuntipalkkaa pienemmäksi, kuitenkin niin, että palkka on vähintään 90 % työntekijän pääasiallisesti suorittaman työn työkohtaisesta palkasta enintään kuukauden ajan työsuhteen alkamisesta lukien.

## 4.2 JULKISSEKTORIN TYÖEHTOSOPIMUKSET

### 4.2.1 Valtion yleinen (virka- ja) työehtosopimus

Valtion yleinen (virka- ja) työehtosopimuksessa, joka on voimassa 1.4.2014 – 31.1.2017, ei ole selvityksen piiriin kuuluvia määräyksiä.

### 4.2.2 Kunnallinen yleinen (virka- ja) työehtosopimus

Kunnallisessa yleisessä (virka- ja) työehtosopimuksessa, joka on voimassa 1.3.2014 – 31.1.2017, on seuraavat määräykset:

2 § Palkkaukseen liittyviä keskeisiä peruskäsitteitä

Vähimmäispalkka

**Täysin työkykyisen** 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen. Katso 3 §. – –.

3 § Vähimmäispalkka

1 mom.

**Täysin työkykyisen** 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäispalkka kuukaudessa luontoisetuineen on... – –.

Työehtosopimuksen liitteessä 10 (Vammaisten työllistymistyötä koskevat erityismääräykset) on seuraavat määräykset:

1 § Palkka

Sosiaalihuoltolain (68/2002) 27d §:n 3 momentissa tarkoitettua vammaisten työllistymistyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy tämän sopimuksen palkkausluvun palkkausmääräysten mukaan siten, että **hänen tehtäväkohtaisen palkkansa tulee olla työkyvyn vajauksen vuoksi vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työsopimuksella sovittu muusta palkkausperusteesta.**

### 4.2.3 Kirkon yleinen (virka- ja) työehtosopimus

Kirkon yleisessä (virka- ja) työehtosopimuksessa, joka on voimassa 1.4.2014 – 31.1.2017, on seuraavat määräykset:

Luku 2.2.1. Kirkon yleinen palkkausjärjestelmä

20 § Soveltamisala

Tämän luvun määräykset koskevat viran ja viranhaltijan sekä **täysin työkykyisen** 17 vuotta täyttäneen kuukausipalkkaisen työntekijän palkkausta. Määräyksiä ei kuitenkaan sovelleta kirkkoherran eikä johtavan talous- ja henkilöstöhallinnon viran ja sen haltijan palkkaukseen.

--.

Luku 2.2.2. Tuntipalkkajärjestelmä

30 § Soveltamisala

Tämän luvun (Luku 2.2.2.) määräykset koskevat **täysin työkykyistä** 17 vuotta täyttäneitä tuntipalkkaista työntekijästä.

Lisäksi liitteessä 5 (Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta) on seuraavat määräykset.

## 1 § Soveltamisala

### 1 mom. Sopimuksen tarkoittama työntekijä

Sen estämättä, mitä Kirkon yleisessä virka- ja työehtosopimuksessa on sovittu työntekijän palkkauksen määräytymisestä, seurakunta voi määritellä **täysin työkykyisen** 17 vuotta täyttäneen työsuhteisen työntekijän varsinaisen palkan tämän sopimuksen mukaisesti, kun

- 1) työntekijäksi otetaan teologian-, kanttori-, nuorisotyönohjaaja- ja diakoniaopiskelija opiskelualansa mukaisiin tehtäviin enintään 6 kuukauden pituiseen työsuhteeseen,
- 2) seurakuntaan ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (630/1998) tarkoittamaan määräaikaiseen työsuhteeseen (oppisopimus) otetaan työntekijä, joka ei ole ollut seurakunnan palveluksessa samalla tai vastaavalla ammattialalla välittömästi ennen oppisopimuksen solmimista,
- 3) kausiluontoiseen keittiö-, kiinteistönhoito-, toimisto- ja hautausmaatyöhön otetaan enintään 6 kuukauden pituiseen työsuhteeseen koululainen tai opiskelija tai muu näihin rinnastettava henkilö, jolta puuttuu alan ammattitutkinto tai ammattitaito (nuoret kausityöntekijät)

### 2 mom. Sopimuksen tarkoittama työnantaja

Mitä tässä sopimuksessa on sanottu seurakunnasta, koskee vastaavasti seurakuntayhtymää, tuomiokapituleja ja kirkkohallitusta.

### Soveltamisohje 1 – 2 mom.:

Varsinainen palkka voidaan määrittää tämän sopimuksen mukaisesti silloin, kun työntekijän tehtävät ja palvelussuhde ovat 1 momentissa sanotun mukaiset. Lisäksi edellytetään, että työntekijä on 17 vuotta täyttänyt ja **täysin työkykyinen**. - - .

## 5 TULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

### 5.1 YKSITYISSEKTORI

*Ryhmään 1* kuuluvia määräyksiä, joissa työehtosopimuksen koko soveltamisala on kytketty täyteen työkykyyn, oli kolme (3). Näistä yksi: apteekkien työntekijöiden työehtosopimus oli mukana ryhmässä jo vuonna 2004. Sitä vastoin vuonna 2004 ryhmään kuuluneita kaupan työehtosopimusta sekä varasto- ja kuljetusesimien työehtosopimusta on sittemmin muutettu niin, että täyden työkyvyn vaatimus on poistettu työehtosopimusten tekstistä. Ryhmässä 1 on kaksi uutta työehtosopimusta: urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus ja urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus. Viimeksi mainitun kahden työehtosopimuksen soveltamista koskeva rajausta poikkeava kirjoitusasultaan apteekkien työntekijöitä koskevan työehtosopimuksen kirjoitusasusta (tällä sopimuksessa määritellään täysin työkykyisten työntekijöiden työehdot vrt. sopimusta noudatetaan apteekkeissa täysin työkykyisten --- työsuhteissa.).

Kaupan työehtosopimuksesta on siis 1.4.2012 lukien poistettu koko sopimuksen soveltamisalan edellytyksenä ollut täyden työkyvyn vaatimus. Allekirjoituspöytäkirjan mukaan:

”1. Työehtosopimuksista on poistettu yliviivattu teksti: ”Sopimus koskee työaikalain alaisia ~~työkykyisiä~~ työntekijöitä.”

Poistettu teksti on siirretty ”hautumaan” samalla periaatteella kuin 12.4.2011 sovintoesityksen mukaisesti on poistettu tarvittaessa työhön kutsuttavien soveltamisalateksti eli määräys on muutoksen jälkeen työehtosopimuksissa tulkinnaltaan sama kuin aikaisemmin.”<sup>40</sup>

Määräys täyden työkyvyn vaatimuksesta poistettiin eksplisiittisesti kaupan työehtosopimuksesta, mutta samalla on sovittu, että määräystä sovelletaan yhä. Palkattaessa kaupan alalle vailla täyttä työkykyä olevia henkilöitä, voidaan heidän kanssaan sopia kaupan työehtosopimuksen alittavasta palkasta. Muilta osin työehtosopimuksesta ei ole tarkoitettu poikettavan.<sup>41</sup>

Allekirjoituspöytäkirja liittojen välillä solmittuna täyttää yleensä työehtosopimukselle asetetut vaatimukset, jolloin se tulee noudatettavaksi työehtosopimuksen tavoin.<sup>42</sup> Näin ollen sitä voi noudattaa työehtosopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon kuuluva työnantaja työehtosopimuslain (436/1946) 4 §:ssä säädetyn mukaisesti. Toisaalta, jos allekirjoituspöytäkirjan tekstiä ei ole liitetty itse työehtosopimukseen, voi siitä olla käytännössä hankala saada tietoa. Määräyksen noudattaminen saattaa näin ollen edellyttää liiton tehokasta tiedotusta jäsenilleen.

Kaupan työehtosopimus on myös työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä tarkoitettu tavoin yleissitova. Näin ollen myös muiden kuin Kaupan liittoon kuuluvien kaupan alan työtä teettävien työnantajien on noudatettava sitä työsopimuslain perusteella työsuhteissaan. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 14 §:n (949/2011) yleissitovuuden vahvistamislautakunnan on toimitettava yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus maksutta suomen- ja ruotsinkielisenä jokaisen saataville yleiseen tietoverkkoon yleissitovien työehtosopimusten luetteloon. Luettelo on osoitteessa [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi). Säännöksen perustelujen mukaan lautakunnan on huolehdittava, että yleissitovaksi vahvistettu työehtosopimus on *kokonaisuudessaan* (kurs. tässä) löydettävissä sellaisesta tietoverkosta, josta jokaisella on mahdollisuus saada tietoa.<sup>43</sup> Kaupan työehtosopimus on mainituissa tietoverkossa, mutta julkaistussa versiossa ei

<sup>40</sup> Teksti on saatu sähköpostiin kirjattuna Palvelualojen ammattiliitto PAM ry:stä 30.5.2013.

<sup>41</sup> Työehtosopimukseen kirjattua totaalirajoitusta kaupan alalla tulkittiin myös käytännössä tämän mukaisesti, eli suppeammin kuin sen sanamuodosta voitiin päätellä. Vaikka työehtosopimuksen soveltaminen kokonaisuudessaan edellytti työntekijältä täyttä työkykyä, vaikutti sopijapuolilla olevan näkemys siitä, että tarkoituksena oli rajoittaa vain palkkausmääräysten soveltamista. Paanetoja – Ruponen 2005, s. 39 – 40.

<sup>42</sup> Työehtosopimuksen muotovaatimuksista on säädetty työehtosopimuslain (436/1946) 2 §:ssä ja sopimiskelpoisista subjekteista lain 1 §:ssä.

<sup>43</sup> HE 157/2000. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi, s. 136.

ole kuitenkaan yllä mainittua allekirjoituspöytäkirjaa, jolla työehtosopimuksen soveltamisalaa on supistettu.<sup>44</sup> Yleissitovuuden perusteella kaupan työehtosopimusta noudattava työnantaja ei siis voida saada säädöstietopankista tietonsa siitä, että allekirjoituspöytäkirjan mukaan työehtosopimuksen palkkausmääräyksiä ei tarvitse noudattaa, mikäli työntekijällä ei ole täyttä työkykyä.

Voiko järjestäytymätön työnantaja kuitenkin noudattaa mainittua määräystä, vaikka sitä ei ole julkaistu työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa säädetyllä tavalla? Sitä, koskeeko työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentissa säädetty velvoite vain säädöstietopankissa julkaistua versiota työehtosopimuksesta, ei ole säädetty. Kysymystä ei ole käsitelty myöskään lain perusteluissa tai oikeuskirjallisuudessa. Yleissitovien työehtosopimusten julkaisemisen funktiona on, että niiden sisältö on jokaisen saatavilla. Tämän tavoitteen vastaista olisi se, että noudatettavaksi voisivat tulla myös sellaiset muutokset ja lisäykset, joita ei ole lainkaan julkaistu säädöstietopankissa. Lopullista vastausta kysymykseen ei ole kuitenkaan mahdollista esittää tässä yhteydessä.

*Ryhmään 2* kuuluvia työehtosopimuksia, joissa palkkausmääräysten soveltamisala on rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin, ja joissa on lisäksi täsmennetty, miten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia, ja/tai työkyvyn vajeen kriteereitä, oli kahdeksan (8). Vuonna 2004 tässä ryhmässä oli 10 työehtosopimusta. Määrän vähentyminen johtuu siitä, että yksi työehtosopimuksesta on siirtynyt ryhmään 3 ja yhdestä rajoitus on poistettu kokonaan.<sup>45</sup> Muilta osin kysymys on samoista työehtosopimuksista kuin vuonna 2004 – tosin osa työehtosopimuksista on muutannut nimeään.

Asiallisenä muutoksena on pidettävä auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen 8.7 §:ään tehtyä lisäystä.

Määräys vuonna 2004:

”8.8 § Työrajoitteiset

8 § mom. 1. mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä on pysyvästi alentunut sairauden tai muun syyn takia.”

Määräys 1.8.2016:

”8.7 § Työrajoitteiset

Jos työntekijän työkyky on pysyvästi alentunut työssä, jota hän tekee, voidaan hänen palkkansa määrittellä 1 momentin palkoista poikkeavasti. Ennen palkan määrittämistä työnantajan tulee selvittää työntekijän työkyvyn alentuminen ja sen määrä asianmukaisesta lääkärintodistuksesta.”

Muutetun määräyksen mukaan palkan alentaminen olisi mahdollista vain, jos työkyvyn alenema ja määrä ovat selvitettävissä *asianmukaisesta lääkärintodistuksesta*. Lääkärintodistuksesta tulisi nimenomaan selvittää työkyvyn alentumisen määrä, mikä viittaa siihen, että sillä olisi merkitystä määräystä sovellettaessa. Kirjauksen perusteella jää kuitenkin epäselväksi, mikä on ”asianmukainen” lääkärintodistus, ja minkä suuruinen työkyvyn alentumisen määrä loppujen lopuksi voisi oikeuttaa palkan muutoksiin. Avoimeksi jää myös se, mitä on tehtävissä, jos työnantaja ei saa käyttöönsä työehtosopimuksessa tarkoitettua lääkärintodistusta.

Työehtosopimusmääräyksen mukaan työnantajan tulee siis selvittää työntekijän työkyvyn alentuminen ja sen määrä asianmukaisesta lääkärintodistuksesta. Kun kysymys on työntekijän terveydentilaa koskevien tietojen käsittelystä, on siihen oltava yksityisyyden suojasta työelämässä annetussa laissa (759/2004) säädetty käsittelyperuste. Lain 5 §:n mukaan työnantajalla

<sup>44</sup> <http://www.finlex.fi/data/tes/stes4864-PT50Kaupan1405.pdf>.

<sup>45</sup> Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus. Määräyksen poistuminen johtunee palkkausjärjestelmän uudistamisesta.

on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilatietoja, jos työntekijä itse nimenomaisesti haluaa työkykyisyytensä selvitetävän terveydentilatietojen perusteella. Oikeus käsittelyyn edellyttää kuitenkin sitä, että työntekijä itse toimittaa todistuksen työnantajalle tai se hankitaan muualta työntekijän nimenomaisella suostumuksella. Jos työntekijä ei suostu yhteistyöhön lääkärintodistuksen toimittamiseksi tai sen hankkimiseksi, saattaa työehtosopimuksessa oleva mahdollisuus palkan tarkistamiseen työkyvyn vajeen johdosta jäädä merkityksettömäksi.<sup>46</sup>

Mielenkiintoista on, että työkyvyn alentuminen ja sen myötä mahdollisuus palkan tarkistamiseen näytetään työehtosopimuksessa kytkettävän ainoastaan terveydentilan johdosta aiheutuvaan työkyvyn alentumiseen (työkyvyn alentuminen ja sen määrä tulee verifioida lääkärintodistuksella). Kuten edellä jaksossa 1 tuli esille, voi usea eri tekijä aiheuttaa työkyvyn alenemisen, eikä kysymys ole aina terveydentilan heikentymisestä. Työehtosopimusosapuolet näyttävät kuitenkin kytkeneen palkan alentamisen mahdollisuuden vain sellaisiin työkyvyn alentumisiin, jotka ovat todettavissa lääkärintodistuksesta.<sup>47</sup>

*Ryhmään 3* kuuluvia työehtosopimuksia on 19. Vuonna 2004 tässä ryhmässä oli 34 työehtosopimusta. Rajauksista 11 on poistettu. Ryhmässä on tapahtunut myös muita muutoksia, mikä on vähentänyt työehtosopimusten lukumäärää; osa niistä on yhdistynyt toiseen työehtosopimukseen ja osan yleisittovuus on lakannut. Uusia vuoden 2004 tutkimuksen jälkeisiä ryhmään 3 kuuluvia työehtosopimuksia oli vain yksi: Kaupan automiesten työehtosopimus.

Vuoden 2004 tutkimuksessa työehtosopimusmääräykset oli ryhmitelty kolmeen eri tyhmään. Tässä selvityksessä on mukana myös uusi 4. ryhmä. Kysymys on sopimusmääräyksistä, joissa työkyky vaikuttaa 1 – 3 ryhmän määräyksistä poikkeavalla tavalla palkan muodostumiseen, työjärjestelyihin tai työn saantiin. *Ryhmään 4* kuuluvia työehtosopimuksia oli seitsemän (7). Niistä kuusi on velvoittavia määräyksiä ja yksi on suositus. Ryhmään kuuluu mielenkiintoisia määräyksiä, joissa alalle tulevan työntekijän<sup>48</sup> palkka voidaan *sopia* työkohtaista palkkaa pienemmäksi muun ohessa hänen *työkyvystään* riippuen. Toisaalta ryhmään kuuluu määräyksiä, joiden perusteella nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijöiden palkat voivat ilman erillistä sopimista alittaa työkohtaisen aikapalkan muun muassa työntekijän työkyvystä riippuen. Näissä yhteyksissä ei ole määritelty, mitä työkyvyllä tarkoitetaan. Kysymys ei liene kuitenkaan terveydentilaan liittyvästä työnteon rajoitteesta, vaan alalle tulevan tai iältään nuoren työntekijän harjaantumattomuudesta tehtävään työhön. Työkyky-termiä on saatettu näissä yhteyksissä käyttää virheellisesti.

Ryhmään 4 kuuluva rautatiealan työehtosopimuksen 3 §:n 5. kohta herättää useita kysymyksiä. Sen mukaan: ”(t)yöhön otettaessa kiinnitetään mahdollisuuksien mukaan huomiota myös sosiaalisiin näkökohtiin niin, että työtaitoonsa ja työkykyynsä nähden samanarvoisista työntekijöistä otetaan työhön ensisijaisesti ne, joiden toimeentulon voidaan katsoa eniten olevan työstä saatavan ansion varassa”. Tässä tapauksessa työkyky näyttäisi yhdessä muiden edellytysten kanssa muodostavan jonkinlaisen etuoikeutetun aseman saada työpaikka. Onkin kysyttävä, miten työnantaja vertailee eri työntekijöitä ja miten voidaan päätellä se, että työhön valittu henkilö on eniten työstä saatavan ansion varassa.<sup>49</sup>

Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskevassa työehtosopimuksessa on otettu huomioon se, että työsuhteen aikana tapahtuva työkyvyn alentuminen (sairastumistapaukset, ikääntyminen tms.) ei saa aiheuttaa palkan henkilökohtaisen osuuden pienentymistä.

<sup>46</sup> Käytännössä kysymyksessä on oltava ns. B-lausunto.

<sup>47</sup> Aiemmin määräyksessä oli kirjattuna, että työkyvyn alentuminen sairauden tai *muun syyn* (kurs. tässä) takia oikeuttaa poikkeamaan palkoista.

<sup>48</sup> Vuonna 2007 selvitettiin, onko työehtosopimuksissa määräyksiä, joiden sanamuodon mukainen tulkinta voi johtaa syrjintään. Tutkimuksessa arvioitiin muun ohessa yksinomaan työntekijän ikään sidottuja määräyksiä. Paanetoja, Jaana – Ruponen, Ilkka: Työehtosopimukset ja syrjintäkiellot. Tutkimusraportti. Työministeriö 2007, s. 21 – 28. Mainitun tutkimuksen tulokset ovat saattaneet käytännössä vaikuttaa siihen, että työehtosopimuksissa on nykyisin määräyksiä, jotka koskevat kaikkia alalle tulevia työntekijöitä eikä määräysten soveltamista enää kytketä kategorisesti ”vanhaan tapaan” tiettyyn työntekijän ikään.

<sup>49</sup> Tässä yhteydessä ei ole arvioitu määräystä mahdollisen syrjinnän näkökulmasta.

Pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksessa on suositus, jolla suojataan työjärjestelyissä 50 vuotta täyttäneitä työntekijää, jonka työsuhde on saman yrityksen palveluksessa sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta. Jos työntekijä on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, tulisi hänet siirtää tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

Ryhmä 1	kolme (3) määräystä
Ryhmä 2	kahdeksan (8) määräystä
Ryhmä 3	19 määräystä
Ryhmä 4	seitsemän (7) määräystä ja yksi (1) suositus

Kuva 1. Yleissitovissa työehtosopimuksissa olevat ryhmiin 1 – 4 kuuluvat työehtosopimusmääräykset 1.8.2016.

## 5.2 JULKISSEKTORI

Kunnallisen yleisen (virka- ja) työehtosopimuksen määräykset on luokiteltavissa kuuluvan ryhmään 3. Sopimuksen mukainen vähimmäispalkka koskee vain täysin työkykyisiä 17 vuotta täyttäneitä täyttä työaikaa tekevää työntekijää. Sopimuksessa ei ole määritelty tai täsmennetty täyden työkyvyn vaatimusta.

Työehtosopimuksen liitteessä 10, joka koskee vammaisten työllistymistyötä, on palkkaa koskeva määräys:

1 § Palkka: Sosiaalihuoltolain (68/2002) 27d §:n 3 momentissa tarkoitettua vammaisten työllistymistyötä tekevän työntekijän palkka määräytyy tämän sopimuksen palkkausluvun palkkauseräysten mukaan siten, että hänen tehtäväkohtaisen palkkansa tulee olla työkyvyn vajuksen vuoksi vastaavassa suhteessa alempi, jollei työntekijän kanssa ole työehtosopimuksella sovittu muusta palkkauserusteesta. Tämä määräys kuuluu ryhmään 3.

Myös kirkon yleisessä (virka- ja) työehtosopimuksessa on ryhmään 3 kuuluva määräys. Palkkausjärjestelmää koskevat määräykset koskevat (viran ja viranhaltijan sekä) täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen kuukausipalkkaisen työntekijän palkkausta. Samaan ryhmään kuuluu tuntipalkkajärjestelmän soveltamista koskeva määräys (soveltuu täysin työkykyiseen 17 vuotta täyttäneeseen työntekijään).

Lisäksi sopimuksen liitteessä 5 (Sopimus nuorten ja oppisopimuskoulutukseen otettavien työntekijöiden palkkauksesta) on ryhmään 3 kuuluva määräys.

## 6 TULKINTARATKAISUT

Jo vuonna 2004 suoritetussa tutkimuksessa tuli ilmi, että työtuomioistuimeen asti edenneitä riitoja työehtosopimusten työkykyyn liittyvistä määräyksistä ei juuri ollut.<sup>50</sup> Tilanne ei ole sen jälkeen merkittävästi muuttunut. Työtuomioistuin on käsitellyt työehtosopimusten työkykyyn liittyviä palkkausmääräyksiä vain yhden kerran vuoden 2004 jälkeen (TT: 2013-155).

Seuraavassa esitellään kaikki tämän selvityksen kannalta relevantit finlex-tietokannassa julkaistut työtuomioistuimen tuomiot ja lausunnot.

### 6.1 MITÄ TARKOITETAAN TÄYSIN TYÖKYKYINEN TYÖNTEKIJÄ -ILMAISULLA?

TT:2013-115

Lausuntoasiassa oli kysymys siitä, mitä sovellettavaan työehtosopimukseen (leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus) sisältyvän palkkataulukon määritelmällä "täysin työkykyinen työntekijä" tarkoitetaan. Työtuomioistuin totesi:

”Leipomoiden työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen osallisten liittojen edellä selostetuissa lausunnoissa on todettu, että kyseessä olevasta työehtosopimuksen määräyksestä ei ole neuvoteltu liittojen välillä eikä siitä ole siten soveltamiskäytäntöä. Määräys täysin työkykyisestä työntekijästä on ollut leipomoiden työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa ainakin vuodesta 1954.

Liitot ovat antamissaan lausumissa samansuuntaisesti todenneet, että mikäli työntekijällä on jokin lääketieteellisesti todettavissa oleva rajoitus tai haitta, jonka johdosta hänen työkykynsä on vähentynyt, työntekijän työkyky ei ole "täysin työkykyisen työntekijän" tasolla. Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry on lisäksi lausunut, että A:n suorittamassa ammatitutkinnossa vajaakuntoisuus on huomioitu, ja mahdolliset puutteet hänen mukautetusti suorittamissaan ruotsin, englannin ja matematiikan oppiaineissa eivät ole peruste jättää noudattamatta työehtosopimuksen määräyksiä.

Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL ry:n lausumassa on viitattu työtuomioistuimen tapaukseen (TT:1987-20) ja todettu, että palkan vähentämisen perusteena oleva työkyvyn aleneminen täytyy olla selvästi ja luotettavasti osoitettavissa ja myös työsuoritusta haittaava, koska se johtaa työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan työntekijän joutumiseen sopimuksen palkkamääräysten soveltamisalan ulkopuolelle, jota on pidettävä poikkeuksellisena työehtosopimuksia sovellettaessa.

Työntekijän työkyvyn käsitettä ei ole määritelty työlainsäädännössä. *Työkyvyn arvioinnissa kohteena on tavallisesti asianomaisen työntekijän suorituskyky suhteessa työn vaatimuksiin* (kurs. tässä). Työterveyshuoltolain nojalla työntekijän työkyky voidaan tarvittaessa selvittää terveydenhuollon ammattihenkilöiden toimesta. Mainittu laki lähtee siitä, että työnantaja on sidottu terveystarkastuksen johtopäätöstiетoihin tai yleiseen arvioon, ellei työnantaja muun vastaavan näytön perusteella kykene näyttämään niitä vääriksi.

Työtuomioistuimella ei ole perusteita poiketa työehtosopimukseen osallisten edellä esitetystä yhteneväisestä kannasta. Työtuomioistuin toteaa, ettei tämän lausuntoasian yhteydessä käytettävissä olevan selvityksen perusteella ole mahdollista ottaa kantaa työehtosopimuksen palkkataulukon sovellettavuuteen. A:n työkyky jää siten lopullisesti käräjäoikeudessa vastaanotettavan näytön perusteella ratkaistavaksi edellä esitetyt suuntaviivat huomioon ottaen.”

<sup>50</sup> Paanetoja – Ruponen 2005, s. 35 – 50.



## 6.2 MITEN TYÖNTEKIJÄN VAJAAKUNTOISUUS VAIKUTTAA PALKKARYHMITTELYYN?

TT:2002-48

Lausuntoasiassa oli kysymys siitä, mihin palkkaryhmään autokorjaamon automaalari kuului auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimuksen mukaan. Asiassa oli kysymys myös työntekijän mahdollisen vajaakuntoisuuden vaikutuksesta palkkaryhmittelyyn. Työtuomioistuimen mukaan:

”Työehtosopimukseen osalliset liitot ovat työtuomioistuimessa kuultuina antaneet A:han sovellettavista palkkaryhmistä yhteisen ja yksimielisen lausunnon. Sen mukaan A:n palkka on määräytynyt eri ajankohtina eri vaihtoehtojen mukaan riippuen siitä, ovatko hänen työtehtävänsä olleet sellaiset kuin hän itse tai hänen työnantajansa ovat käräjäoikeudessa ilmoittaneet. Toistamatta liittojen lausunnon sisältöä työtuomioistuin katsoo, ettei sillä ole perusteita tulkita työehtosopimusta muulla tavoin. A:n palkkaryhmän lopullinen valinta jää näin ollen sen varaan, minkälaista selvitystä hänen työtehtäviensä sisällöstä esitetään käräjäoikeudessa.

Liitot ovat myös lausuneet työntekijän mahdollisesta vajaakuntoisuudesta, että työntekijän *vajaakuntoisuus voidaan* työehtosopimuksen 7 §:n 6 momentin nojalla *ottaa huomioon palkkaryhmää sekä palkkaa määrättäessä, jos siihen on selkeät perustelut* (kurs.tässä). Liittojen tavoin työtuomioistuin toteaa, ettei työntekijän vajaakuntoisuudesta tai sen vaikutuksesta työsuorituksen ole tässä tapauksessa esitetty selvitystä. Mikäli sellaista esitetään käräjäoikeudessa, sen merkitykseen työtuomioistuimen käsityksen mukaan vaikuttavat myös työehtosopimuksen tulkinnassa huomioon otettavat, syrjinnän kieltoa ja tasapuolisen kohtelun vaatimusta koskevat säännökset.”

## 6.3 VOIKO TYÖTEHTÄVIÄ PILKKOMALLA LUODA TYÖEHTOSOPIMUKSEN ULKOPUOLISEN PALKKALUOKAN?

TT:2003-35

Pullo- ja kärrytyöntekijät tekivät myymälässä tai sen yhteydessä tapahtuvaa työtä, joka voitiin rinnastaa muiden, perinteisten myymälätyöntekijöiden työhön. Pullo- ja kärrytyöntekijän työtä voitiin siten pitää työehtosopimuksen palkkamääräysten piiriin kuuluvana. Pullo- ja kärrytyöntekijä oli työtehtäviensä perusteella kuulunut ensimmäiseen myyjäryhmään. työtuomioistuin totesi:

”Työtuomioistuimelle esitetty selvitys osoittaa, että myyjien ja varastotyöntekijöiden palkkoja koskevaa työehtosopimusta on vuodesta 1971 lukien sovellettu vähittäiskaupan liikeajasta annetun lain tarkoittamissa myymälöissä tehtävään myyjän työhön. Työehtosopimuksen palkkamääräykseen on vuonna 1975 lisätty I myyjäryhmään määräys myymälätyöntekijöistä, joiden tehtäviin ei kuulu asiakaspalvelu. Työehtosopimuksessa ei ole mainintaa pullo- ja kärrytyöntekijöistä.

Tehtävät, jotka eivät kuulu työehtosopimuksen palkkamääräysten piiriin, ovat olleet lähinnä kaupalle vieraan alan erikoisammattajeja. Palkkamääräykset on ulotettu koskemaan tämän kaltaisia ammattiryhmiä, kuten siivoojia, somistajia, huoltomiehiä ja vahtimestareita, niistä erikseen sopimalla. Sen sijaan perinteisissä myymälätöissä olevat henkilöt ovat esitetyn selvityksen mukaan kuuluneet työehtosopimuksen palkkamääräysten piiriin, vaikka työhön ei ole

kuulunut suoranaisia asiakaspalvelutehtäviä. Selvityksen mukaan muiden ohella hyllyjen täyttäjät ja hinnoittelijat ovat olleet työehtosopimuksessa tarkoitettuja myymälätyöntekijöitä.

Palautuspullojen käsittely ja ostoskärryjen järjestely on ollut kaupan asiakaskäynteihin välittömästi liittyvää, ostotapahtumaa palvelevaa ja myymälöiden aukioloaikana tehtävää työtä. Mikäli tätä varten ei ole ollut päätoimisia työntekijöitä, tehtäviä ovat hoitaneet myyjät myyntityön ohella. Kysymyksessä on *luonteeltaan varsinaista myyntityötä lähinnä avustava työ*. Asiassa ei toisaalta ole esitetty yksilöityä selvitystä siitä, mitä tällaisia ammattiryhmiä kaupan alalla on, joihin palkkamääräyksiä ei kuitenkaan olisi sovellettu. Työtuomioistuin katsookin, että pullo- ja kärrytyöntekijät tekevät myymälässä tai sen yhteydessä tapahtuvaa työtä, joka voidaan rinnastaa muiden, perinteisten myymälätyöntekijöiden työhön. A:n työtä voitiin työtuomioistuimen mielestä *pitää työehtosopimuksen palkkamääräysten piiriin kuuluvana* (kurs. tässä). A on työtehtäviensä perusteella kuulunut kanteessa tarkoitettuna aikana ensimmäiseen myyjäryhmään.”

## 6.4 TYÖKYVYN / TYÖTEHON VAIKUTUS PALKKAAN TYÖSUHTEEN AIKANA

TT:1987-20

Työehtosopimuksessa oli sovittu täysin työkykyisten työntekijöiden palkoista. Kun myyjän työsuoritukset eivät olleet siinä määrin alentuneet, ettei häntä ollut pidettävä täysin työkykyisenä, työnantaja veloitettiin suorittamaan palkka työehtosopimuksen mukaan.

Työnantajan mukaan K ei ole ollut täysin työkykyinen. Tästä syystä hänelle on ryhdytty suorittamaan palkkaa työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavasti. en mukaan. Työtuomioistuin totesi: ”Asiassa on jäänyt näyttämättä, että K:n kanssa olisi sovittu muusta kuin hänelle työehtosopimuksen mukaan kuuluvasta palkasta.

Palkkoja koskevassa työehtosopimuksen 1 §:ssä määrätään täysin työkykyisten myyjien palkkaehdot. Täyttä työkykyä koskeva edellytys on ensimmäisen kerran otettu vuoden 1971 työehtosopimukseen. Kysymys työkykyisyyden määrittelemisestä ei ole ollut asianosaisliittojen ilmoitusten mukaan esillä työehtosopimusneuvotteluissa. Liiketyöntekijäin Liitto on vuoden 1984 työehtosopimusneuvotteluissa tehnyt esityksen määräyksen muuttamisesta siten, että siitä poistettaisiin viittaus täysin työkykyisiin työntekijöihin. Työntekijäliiton esitys työehtosopimuksen 1 §:n muuttamisesta on kuitenkin rauennut.

Puheena olevissa neuvotteluissa on käynyt ilmi, ettei niihin osallistuneiden tiedossa ole ollut sellaisia erimielisyyksiä, joissa liittojen välillä olisi jouduttu ottamaan kantaa täyden työkykyisyyden määrittämiseen. Muutakaan selvitystä ei ole esitetty siitä, millaisin edellytyksin käytännössä on suoritettu työehtosopimuksen määräyksistä poikkeavaa palkkaa työntekijälle, jonka työkyky on hänen sairautensa tai vammansa takia alentunut.

Kun työehtosopimus koskee siihen otetun ehdon mukaan vain täysin työkykyisten työntekijöiden palkkausta, se selvästi antaa mahdollisuuden sopia sairauden tai vamman takia työrajoitteisen työntekijän palkan työehtosopimuksen mukaista palkkausta alemmaksi. *Palkan vähentämisen perusteena olevan työkyvyn alentuminen täytyy olla selvästi ja luotettavasti osoitettavissa ja myös työn suoritusta haittaava* (kurs. tässä). Se nimittäin johtaa työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan työntekijän joutumiseen sopimuksen palkkamääräysten soveltamisalan ulkopuolelle, jota taas on pidettävä poikkeuksellisena työehtosopimuksia yleensä sovellettaessa.

Asiassa toimitetussa todistajain kuulustelussa annetut lausumat K:n kyvystä suoriutua myyjän tehtävistään ovat olleet jossakin määrin ristiriitaisia. Selvitys kuitenkin osoittaa, että K:n sairauden aiheuttamat vammat ovat tehneet hänen liikkumisensa ontuvaksi ja etenkin portaita

kuljettaessa vaivalloiseksi. Hänen oikean kätensä liikkeet ovat kättä kohotettaessa olleet rajoitettuja. K:n työkyvyn alentumisesta on pidettävä näyttöinä, että hänen työsuorituksensa ovat hänen vammautumisensa vuoksi tapahtuneet hitaammin kuin muilla työntekijöillä, vaikka eroavuutta ei ole tarkemmin mahdollista määritellä.

Esitetyn selvityksen mukaan K on suorittanut kuitenkin hänelle annetut työtehtävät tavartalon tekstiiliosastolla, jossa hän on pisimpään työskennellyt kanteessa tarkoitettuna aikana. Kaupan Työnantajaliitto ei ole näyttänyt, että K:n työsuoritukset, vaikka niissä on osoitettavissa hidastumista, olisivat olleet siinä määrin alentuneet, että häntä ei olisi pidettävä täysin työkykyisenä. Työkyvyn alenemisen arvioimisessa on kiinnitettävä huomiota lisäksi siihen, että K:lle on hänen sairautensa jälkeen suoritettu työehtosopimuksen mukaista palkkaa, eikä jutussa ole näytetty, että K:n työkyvyssä tuon ajankohdan jälkeen olisi enää tapahtunut huonontumista.”

### TT:1983-131

Yhtiö oli lopettaessaan kahden sähköasentajan henkilökohtaisen lisän maksamisen ilmoittanut sen johtuvan heidän riittämättömästä ammattitaidostaan. Jotta työtaidon tai -kyvyn heikentyminen voisi olla perusteena normaalituntipalkan alentamiseen, se edellyttäisi työntekijän siirtämistä tällaisten syiden vuoksi toisenlaisiin tehtäviin tai sitä vastaavaa tilannetta. Jutussa ei ollut näytetty sähköasentajien ammattitaidon tai työtehon näin olennaisesti muuttuneen, koska kumpikin heistä oli henkilökohtaisen lisän maksamisen lakattuakin toiminut edelleen vanhempana sähköasentajana. Yhtiöllä ei ollut ollut oikeutta alentaa sähköasentajien normaalituntipalkkaa lopettamalla maksamasta henkilökohtaista lisää. Työtuomioistuimien totesi:

”Kanteen perusteena olevan työehtosopimuksen 9 §:n A kohdasta käy ilmi, että työntekijälle voidaan ammattitaidosta, työtehosta, koulutuksesta ja kokemuksesta riippuen maksaa penimääräistä henkilökohtaista lisää. Työehtosopimuksen allekirjoituspöytäkirjaan otetuissa sovellutusohjeissa on selvitetty niitä perusteita, joiden mukaan henkilökohtaisen lisän maksaminen on tarkoitettu tapahtuvaksi. Niiden mukaan lisän maksaminen tulee kohdistaa työntekijöihin heidän ammattitaitonsa tai iän myötä työssä kertyneen kokemuksen perusteella niin, että lisää maksetaan käyttäen siihen varattua asteikkoa kokonaisuudessaan tarkoituksenmukaisella ja oikeudenmukaisella tavalla. Työehtosopimuksen määräyksen sanamuoto ja soveltamisohjeiden sisältö osoittavat, että työnantajan harkinnasta yksittäistapauksissa jää riippumaan, kenelle työntekijälle ja minkämääräisenä lisää ryhdytään maksamaan.

Asianosaiset ovat jutussa olleet eri mieltä siitä, voiko ja millä edellytyksillä työnantaja lopettaa henkilökohtaisen lisän maksamisen siihen kerran ryhdyttyään. Työehtosopimuksen jo mainitun 9 §:n A kohdan mukaan henkilökohtaisella lisällä tarkistettua perustuntipalkkaa kutsutaan työehtosopimuksessa normaalituntipalkaksi. Työehtosopimuksessa on tavallisena aikatyönä tehtäväksi sovitusta työstä määrätty maksettavaksi normaalituntipalkka. Henkilökohtaisen lisän sisällyttäminen osana aikatyöstä maksettavaan vähimmäistuntipalkkaan ei tue sitä työnantajapuolelta esitettyä näkemystä, jonka mukaan lisän maksamisen lakkauttaminen olisi yksistään työnantajan harkintavallan varassa.

Esitetyn selvityksen mukaan työehtosopimusneuvotteluissa ei ole ollut esillä kysymys siitä, millaisten edellytysten vallitessa lisän maksaminen voitaisiin lopettaa. Työnantajaliiton laatimissa soveltamisohjeissa, joita Suomen Sähköalantyöntekijäin Liitto ei ole myöntänyt sitä sitoviksi, vaikka se on ollut niistä tietoinen, on sanottu, että apuasentajan siirtyessä nuoremaksi asentajaksi tai nuoremman asentajan vuorostaan vanhemmaksi asentajaksi voidaan henkilökohtaisen lisän määrää pienentää suhteuttamalla se uudessa ammattiryhmässä kauemmin olleiden palkkoihin. Soveltamisohjeella työtuomioistuimen mielestä ei voida, kuten työntekijäliitto on väittänyt, ymmärtää työnantajaliiton puolelta tarkoitettua, että henkilökohtaisen

lisän määrän vähentäminen olisi mahdollista vain ohjeissa nimenomaan mainituissa tilanteissa. Merkille pantavaa kuitenkin on, että ohjeessa tarkoitetuissa tilanteissa työntekijän normaali-palkkaan osana kuuluva perustuntipalkka samalla yleensä nousee. Työtuomioistuimen mielestä henkilökohtaisen lisän määrän alentaminen voi tällaisissa tapauksissa olla mahdollista työntekijän ammattinimityksen ja siihen perustuvan palkkaryhmän muuttuessa.

Yhtiö on lopettaessaan H:n ja N:n kohdalla henkilökohtaisen lisän maksamisen ilmoittanut sen johtuvan heidän riittämättömästä ammattitaidostaan, joka N:n osalta on ilmennyt lähinnä työhaluttomuutena. Jutussa on esitetty selvitystä, joka osoittaa yhtiöllä olleen hankaluutta heidän sijoittamisessaan itsenäistä toimintaa vaativiin tehtäviin ja erityisesti etumiehiksi rakennuskohteilla. *Jotta työtaidon tai -kyvyn heikentyminen voisi olla perusteena normaalituntipalkan alentamiseen, työtuomioistuimen mielestä se edellyttäisi työntekijän siirtämistä tällais-ten syiden vuoksi toisenlaisiin tehtäviin tai sitä vastaavaa tilannetta* (kurs. tässä). H:n ja N:n kohdalla ei näytetty heidän ammattitaitonsa tai työtehonsa näin olennaisesti muuttuneen, koska kumpikin heistä on henkilökohtaisen lisän maksamisen lakattuakin toiminut edelleen vanhempana sähköasentajana. Näistä syistä työtuomioistuin katsoo, että H:lla ja N:llä on ollut oikeus säilyttää normaalituntipalkkansa, johon sisältyy osana heidän henkilökohtainen lisänsä.”

## 7 OIKEUDELLINEN ARVIOINTI

### 7.1 YKSILÖLLINEN PALKKA

Tällä hetkellä kolmessa työehtosopimuksessa on koko sopimuksen soveltaminen kytketty työntekijän täyteen työkykyyn (apteekkien työntekijöiden työehtosopimus, urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus ja urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus). Vuonna 2004 toteutetussa tutkimuksessa ei saatu selvää vastausta siihen, miten apteekkien työntekijöiden työehtosopimuksen totaolimääräystä oli sovellettu, toisin sanoen, olivatko vailla täyttä työkykyä olleet työntekijät jätetty kokonaisuudessaan työehtosopimuksen määräysten soveltamisen ulkopuolelle vai oliko heihin jätetty soveltamatta vain palkkausmääräyksiä.<sup>51</sup> Tiedossa ei myöskään ole, mitä urheilujärjestöjen valmentajia ja urheilujärjestöjä koskevien työehtosopimusten solmijat Palvelualojen työnantajat PALTA ry Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry ovat tarkoittaneet ”työehdoilla” (työehtosopimuksilla määritellään täysin työkykyisten työntekijöiden työehdot). Toisin sanoen, onko osan työkyvystään menettäneet työntekijät tarkoitettu jättää koko työehtosopimuksen soveltamisen ulkopuolelle, kuten sanamuodosta on pääteltävissä, vai ovatko osalliset tarkoittaneet jättää heidät ainoastaan työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltamisen ulkopuolelle.

Jos työehtosopimuksen soveltamisala kokonaisuudessaan tai sen palkkausmääräysten soveltaminen edellyttää täyttä työkykyä, johtaa se siihen, että osan työkyvystään menettäneen työntekijän kanssa voidaan sopia ainakin työehtosopimuksen vähimmäistason alittava yksilöllinen palkka. Pääosassa näitä työehtosopimuksia ei ole mitenkään yksilöity, mitä täydellä työkyvyllä tarkoitetaan, toisin sanoen, millaisten edellytysten vallitessa niiden määräyksiä voidaan soveltaa. Osassa työehtosopimuksia (ryhmä 2) on kuitenkin yksilöity, millaisesta ja/tai mistä aiheutuvasta työkyvyn alentumisesta on oltava kysymys:

- sellainen pysyvä työkyvyn alentuminen, joka osoitetaan asianmukaisella lääkärintodistuksella (autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus),

<sup>51</sup> Paanetoja – Ruponen 2005, s. 39.

- sairaus tai muu syy on pysyvästi alentanut työkykyä (huoltokorjaamoiden työehtosopimus, malmikaivosten työehtosopimus, teknologiateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus ja teknologiateollisuuden työehtosopimus),
- sairaus, henkisten kykyjen vajavaisuus tai muu syy johtaa siihen, että työntekijä ei pysty suorittamaan sitä työmäärää, mikä yleensä vaaditaan tavalliselta työntekijältä (rakennetuoteteollisuuden työehtosopimus) ja
- invalideetti, joka vaikuttaa oleellisesti työkykyyn (sähköistysalan työehtosopimus).

Jos työehtosopimuksessa ei ole edellä mainitun kaltaista täsmennystä<sup>52</sup> eikä työehtosopimuksen tulkinnasta ole syntynyt soveltamiskäytäntöä, on täyden työkyvyn vaatimusta arvioitava yleiskielen mukaisesti<sup>53</sup> ja tarkasteltava tapauskohtaisesti, vastaako työntekijän työkyky työn käytännössä asettamia vaatimuksia. Mikäli vajausta todetaan olevan, voidaan palkasta sopia yksilöllisesti. Työnantajan on kuitenkin yksilöllisiä sopimuksia solmiessaan otettava huomioon työsopimuslaissa säädetty tasapuolisen kohtelun vaatimus, sukupuolten välinen tasa-arvo ja yhdenvertaisuuslain velvoitteet. Työnantajalla on oltava käytössään jonkinlaiset ”mittarit”, joiden avulla mitattuna palkan muodostus on tasapuolista ja syrjimätöntä. Kysymyksessä on oltava nimenomaan käytännössä todetun työkyvyn vajeen vaikutus.

Työsopimusta solmittaessa ja ennen työnteon aloittamista ongelmaksi muodostuu usein se, että tässä vaiheessa ei ole yleensä tarkkaa tietoa siitä, millainen työkyky työntekijällä on tulevissa työtehtävissään. Kun pelkkä diagnoosi ei tee henkilöstä osatyökykyistä, tulee mahdollinen työkyvyn vaje todeta työtä tehtäessä. Työehtosopimuksissa ei ole sovittu siitä, miten tällainen ”testaaminen” ja sen jälkeinen palkan suuruudesta päättäminen toteutetaan. Lienee selvää, että työnantaja, joka epäilee työntekijän työkyvyn olevan alentunut, sopii työntekijän kanssa tarkastelujaksosta ja sen jälkeisestä mahdollisesti toteutettavasta palkan tarkistamisesta. Tämä tarkoittaa sitä, että työkyvyn vajeen toteamiseen saakka palkka olisi maksettava työehtosopimusmääräyksiä noudattaen.

## 7.2 TYÖSUHTEEN AIKAiset MUUTOKSET

Työehtosopimus on lähtökohtaisesti tarkoitettu soveltuvan kaikkiin sen soveltamisalaan kuuluviin työntekijöihin. Näin ollen työntekijän rajaaminen koko sopimuksen tai sen yksittäisen määräyksen ulkopuolelle on poikkeuksellista.<sup>54</sup> Kuten tässä selvityksessä on tullut esille, on työehtosopimuksissa kuitenkin yhä määräyksiä, joiden soveltaminen on tavalla tai toisella sidottu työntekijän täyteen työkykyyn.

Kysymys siitä, millaisia muutoksia työnantaja voi työehtosopimusmääräysten perusteella toteuttaa, jos työntekijän työkyky alenee työsuhteen aikana, on mielenkiintoinen. Jos työntekijän palkka on määräytynyt yksinomaan työehtosopimuksen mukaan, mahdollistaa täyttä työkykyä edellyttävä työehtosopimusmääräys lähtökohtaisesti palkan alentamisen myös työsuhteen aikana. Asia on toisin, jos työntekijän kanssa on sovittu työehtosopimuksen tasoa paremmasta palkasta työsopimuksin tai työehtosopimuksen tason ylittävää palkkaa on maksettu vakiintuneesti niin, että siitä on muodostunut sopimuksen veroinen käytäntö. Tällöin palkkaa ei voida alentaa yksinomaan työehtosopimusmääräyksen perusteella.

Työtuomioistuimen käytännössä mainittujen määräysten soveltamisen on katsottu vaativan *selkeitä perusteluja*<sup>55</sup> (työntekijän vajaakuntoisuus voidaan työehtosopimuksen nojalla ottaa huomioon palkkaryhmää ja palkkaa määrättäessä, jos siihen on selkeät perustelut, TT:2002-

<sup>52</sup> Osaa työehtosopimuksessa olevista täsmennyksistä voidaan pitää ainakin sanamuotonsa mukaan tulkinnanvaraisena, esimerkkinä henkisten kykyjen vajavaisuus.

<sup>53</sup> Myös työtuomioistuin hyväksyi tämän lausuntoasiassa TT:2013-115: ”Työkyvyn arvioinnissa kohteena on tavallisesti asianomaisen työntekijän suorituskyky suhteessa työn vaatimuksiin.”

<sup>54</sup> Ks. myös Paanetoja – Ruponen 2005, s. 38 – 39.

<sup>55</sup> Kaikki kursivoinnit tässä.

48). Vaikka työehtosopimus antaisi mahdollisuuden sopia sairauden tai vamman takia työrajoitteisen työntekijän palkan työehtosopimuksen mukaista palkkausta alemmaksi, on palkan pienentämisen perusteena olevan työkyvyn alentumisen oltava työuomioistuimen mukaan *selvästi ja luotettavasti osoitettavissa ja myös työn suoritusta haittaava*. ”Se nimittäin johtaa työehtosopimuksen soveltamispiirissä olevan työntekijän joutumiseen sopimuksen palkkamääräysten soveltamisalan ulkopuolelle, jota taas on pidettävä poikkeuksellisena työehtosopimuksia yleensä sovellettaessa.” (TT 1987:20).

Edelleen työuomioistuin on katsonut, että jotta työtaidon tai -kyvyn heikentyminen voisi olla perusteena normaalituntipalkan alentamiseen, edellyttäisi se työntekijän siirtämistä tällaisten syiden vuoksi toisenlaisiin tehtäviin tai sitä vastaavaa tilannetta (TT 1983-131). Perustelujen mukaan asiassa ei ollut näytetty sähköasentajien ammattitaidon tai työtehon olennaisesti muuttuneen, koska kumpikin heistä oli henkilökohtaisen lisän maksamisen lakattuakin toiminnut edelleen vanhempana sähköasentajana.

Työsuhteen aikainen työkyvyn alentuminen on ensinnäkin oltava näytettävissä toteen, jotta työehtosopimuksessa olevaan palkan alentamisen mahdollistavaan määräykseen voitaisiin vedota. Kysymyksessä on oltava nimenomaan työsuoritusta haittaava työkyvyn vaje. Jos työntekijä on väitetystä työkyvyn vajeesta huolimatta jatkanut samassa työtehtävässä, eikä työnantajalle ole tullut tarpeen ryhtyä muun työn etsimiseen ja tarjoamiseen<sup>56</sup>, ei työnantaja voi ratkaista työkyvyn vajeen ”ongelmaa” alentamalla palkkaa tai sen osaa.

Yhdenvertaisuuslain 8 §:n mukaan terveydentila ja vammaisuus ovat kiellettyjä syrjintäperusteita ja työsopimuslain 2 luvun 2 §:ssä säädetään tasapuolisen kohtelun velvoitteesta. Tässä selvityksessä on tullut ilmi, että työehtosopimuksissa on kuitenkin määräyksiä, joiden soveltamiseen työntekijän alentunut työkyky voi vaikuttaa. Tällaiset työehtosopimuksissa olevat määräykset eivät kuitenkaan kytkeydy suoraan työntekijän terveydentilaan tai vammaisuuteen – vaan työkykyyn, jonka arviointi on aina tapauskohtaista ja tehtävisidonnaista. Näin ollen määräyksiä - sovelletaan niitä sitten työsuhteen alussa tai myöhemmin sen aikana - ei voida pitää syrjivinä normeina. Sitä vastoin normien soveltaminen voi käytännössä johtaa eräissä tapauksissa syrjintään. Näin voi käydä, jos työehtosopimusmääräystä sovelletaan ilman huolellista ja luotettavaa selvitystä työkyvyn alentumisesta.<sup>57</sup> Työnantajan tulee näin ollen perustaa ratkaisunsa riittävän huolellisiin ja luotettaviin selvityksiin, joihin voidaan tehokkaasti vedota myös jälkepäin mahdollisen rajoitusta koskevan riidan synnyttyä.<sup>58</sup>

Edellä esitetyn perusteella on syytä ottaa esille pahvin- ja paperinjalostusalan työehtosopimuksessa oleva suositus, joka koskee 50 vuotta täyttäneen osan työkyvystään menettäneen työntekijän asemaa.

#### 16 § Töiden järjestely ja siirto toiseen työhön

50 vuotta täyttänyt työntekijä

6. Mikäli 50 vuotta täyttänyt työntekijä, jonka työsuhte on saman yrityksen palveluksessa tämän sopimuksen puitteissa jatkunut vähintään 20 vuotta, on menettänyt siinä määrin työkykyään, ettei hän enää voi suorittaa entistä tehtäväänsä, suosittelevat liitot, että ko. työnantaja siirtää hänet tehtävään, jossa aikaisemmassa työssä saavutettu keskituntiansio ei alene 1,5 vuoden ajalta siirrosta lukien ja sen jälkeen hänen kausipalkkansa ei alene.

Suositus on monilta osin sisällöllisesti mielenkiintoinen. Työehtosopimuksen 16 §:n 1 kohdan mukaan työntekijä on velvollinen suorittamaan työnantajan hänelle osoittamaa työtä, ja työnantajalla on oikeus siirtää hänet kulloinkin esiintyvän tarpeen mukaan toiseen

<sup>56</sup> Työnantajalla on lojaliteettivelvoitteensa ja työsopimuslain 2 luvun 1 §:n mukaisen yleisvelvoitteen perusteella velvollisuus työsuhteen ylläpitoon. Ylläpitäminen voi edellyttää muun työn etsimistä ja tarjoamista työntekijälle, jonka työkyky alenee. Tavoitteena näissä tapauksissa on, että työntekijälle löytyisi työ, jota hän voi tehdä jäljellä olevalla työkyvyllään. Myös korkein oikeus on korostanut työnantajan velvollisuutta ylläpitää työsuhteen jatkuvuutta (KKO 2016:13). Muun työn järjestäminen voi perustua myös yhdenvertaisuuslain 15 §:ään. Palkan alentaminen – vaikka sellaisen työehtosopimuksen mahdollistaisikin – ei voi yleensä koskaan olla ensimmäinen toimenpide työkyvyn alentuessa. Ks. työnantajan lojaliteettivelvoitteesta Paanetoja, Jaana – Tikkanen, Heli: Osa-aikatyön juridiikka 2016, s. 36 – 39.

<sup>57</sup> Ks. täältä osin Paanetoja – Ruponen: Työehtosopimukset ja syrjintäkiellot, s. 42 – 44.

<sup>58</sup> Paanetoja – Ruponen: Työehtosopimukset ja syrjintäkiellot, s. 43.

työhön. Yllä lainattu 6 kohta vaikuttaa ensilukemalta suojaäännökseltä, jolla pyritään turvaamaan toiseen tehtävään siirretyn 50 vuotta täyttäneen työntekijän palkkataso tietyn ajan siirrosta lukien. Kun työehtosopimuksessa ei ole yleisiä säännöksiä toiseen tehtävään pysyvästi siirretyn työntekijän palkasta, on vaikea arvioida, onko kysymys sittenkään 50 vuotta täyttäneen työntekijän suojaksi tarkoitettusta suosituksesta. Kysymys voi olla myös siitä, että suosituksessa otetaan kantaa pysyvän siirron edellytyksiin.<sup>59</sup>

## 7.3 PIILEVÄT MÄÄRÄYKSET

Tässä selvityksessä on tarkasteltu nimenomaisia työkykyyn liittyviä työehtosopimusmääräyksiä. Kun työehtosopimukseen on otettu nimenomaisia määräyksiä, joilla osan työkyvystään menettäneet suljetaan pois työehtosopimuksen tai sen yksittäisen määräyksen soveltamisalasta, voi sen katsoa indikoivan, että määräyksen puuttuminen johtaa työehtosopimuksen täysimääräiseen soveltamiseen, vaikka työntekijä olisi menettänyt osan työkyvystään. Toisaalta Suomessa käytiin ainakin vuonna 2003 keskustelua siitä, että työehtosopimusten palkkausmääräysten lähtökohtana olisi aina se, että palkan vastineeksi saadaan normaali työpanos. Jos työpanos jää vajavaiseksi, ei palkanormia sovellettaisi täysimääräisesti.<sup>60</sup>

Oikeuskirjallisuudessa on käsitelty hyvin vähän sopimustekstiin kirjaamattomia soveltamisalarajoituksia tai työehtosopimuksen ns. piileviä määräyksiä. Piileviin määräyksiin ei ole kaikkien myöskään koskaan viitattu oikeuskäytännössä.<sup>61</sup> Toisaalta jo vuonna 1949 asia on ymmärretty niin, että piileviä työkykyyn liittyviä määräyksiä ei olisi. Pulkkinen toteaa, että ”kun työehtosopimus turvaa alimman palkan, joka katsotaan keskinkertaisen työläisen palkaksi, niin se estää tavallista parempien palkkojen kohoamisen ja toisaalta estää keskinkertaista heikommilta työläisiltä työnsaannin”.<sup>62</sup> Pulkkinen näyttää tarkoittavan, että työehtosopimuksen mukaisesta palkan vähimmäistasosta ei voi poiketa heikompaan suuntaan, vaikka työntekijän työpanos olisi keskinkertaista heikompi. Jos tässä tapauksessa olisi hyväksytty se, että jokaiseen työehtosopimukseen sisältyy vaatimus täydestä työkyvystä piilevänä määräyksenä, toisin sanoen työehtosopimuksen mukaista palkkaa ei tarvitse maksaa, jos täysi työkyky puuttuu, olisi hänen esittämänsä lopputulos ollut toisenlainen.<sup>63</sup>

<sup>59</sup> Arvioitaessa ikään liittyvien normien mahdollista syrjivyyttä on otettava huomioon yhdenvertaisuuslain 12 §:n 2 momentissa säädetty oikeuttamisperuste. Ikään perustuva erilainen kohtelu on oikeutettua, jos kohtelulla on objektiivisesti ja asianmukaisesti perusteltu työllisyyspoliittinen tai työmarkkinoita koskeva tavoite.

<sup>60</sup> VATES-info 3/2003, Lasse Laatusen haastattelu. Ks. myös Paanetoja – Ruponen 2005, s. 50 av 98.

<sup>61</sup> Ks. piilevistä määräyksistä Paanetoja – Ruponen, s. 51 ja siellä olevat viittaukset.

<sup>62</sup> Pulkkinen, V.E.: Työehtosopimukset. Suomen Ammattiyhdistysten Keskusliiton julkaisusarja N:0 18, Helsinki 1949, s. 40.

<sup>63</sup> Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRa ry ja Palvelujalojen ammattiliitto PAM ry solmivat työehtosopimuksen ajalla 1.3.2009 – 31.3.2010 vajaakuntoisten työntekijöiden työehdoista. Sopimuksen 3 §:n mukaan vajaatyökykyisille voitiin sopia yksilöllisesti henkilökohtainen palkka, joka oli suhteessa heidän työkykyynsä. Kun osalliset nimenomaan sopivat vajaakuntoisten työehdoista työehtosopimuksesta poiketen, ei ainakaan tällä alalla työehtosopimukseen katsottu sisältyvän piilevää määräästä, jonka mukaan työehtosopimuksen palkkausmääräysten soveltaminen edellyttäisi aina täyttä työkykyä.

## 8 LOPUKSI

Tämän selvitystyön alkuvaiheissa keskusteltiin julkisuudessa tarpeesta mahdollistaa työehtosopimuksissa sovittujen palkkausmääräysten vähimmäistason alittaminen – erityisesti silloin, kun työnantaja palkkaa pitkäaikaistyöttömän tai maahanmuuttajan. Tässä keskustelussa jäi kuitenkin huomiotta se, että työehtosopimuksessa sovitusta palkkojen vähimmäistasosta poikkeaminen on jo olemassa oleva vaihtoehto monillakin aloilla. Suomessa on kymmeniä työehtosopimuksia, joiden palkkausmääräyksiä ei ole pakko soveltaa, jos työntekijällä ei ole *täyttä työkykyä*. Näissä tapauksissa työnantaja voi siis sopia työntekijän kanssa yksilöllisestä palkasta. Lakiin perustuva tasapuolisen kohtelun velvoite asettaa toki sopimiselle omat rajoituksensa. Mahdollisuus sivuuttaa palkkausta koskevat vähimmäismääräykset on edellä tarkoitetuissa tapauksissa yhtäläisesti sekä järjestäytyneillä että yleissitovuuden perusteella työehtosopimusta noudattavilla työnantajilla. Lisäksi on huomattava, että muutamassa työehtosopimuksessa koko työehtosopimuksen soveltaminen on kytketty työntekijän täyteen työkykyyn. Työehtosopimusta ei tarvitse sen sanamuotonsa mukaan soveltaa siis miltään osin niihin työntekijöihin, jotka ovat menettäneet osan työkyvystään.

Työntekijältä voi puuttua täysi työkyky useasta eri syystä, eikä kysymys ole suinkaan aina terveydentilan heikentymisestä. Vain pienessä osassa työehtosopimuksia on täsmennetty, mitä täydellä työkyvyllä tarkoitetaan. Jos työehtosopimusosapuolten ei voida katsoa muuta edellyttäneen, on täyden työkyvyn vaatimus ymmärrettävä tehtäväsidonnaisesti. Työehtosopimuksen tulkinnalla<sup>64</sup> on yksittäistapauksittain ratkaistava, voisiko esimerkiksi huono suomen kielen taito tai pitkä poissaolo työmarkkinoilta merkitä työehtosopimuksessa tarkoitettua työkyvyn vajausta.

Kuten jo jaksossa 1 tuli esille selvitetiin mainitunlaisten työehtosopimusmääräysten yleisyyttä, sisältöä ja tulkintaa selvitettiin jo vuonna 2004. Käsillä olevassa selvityksessä on tullut ilmi, että työehtosopimuksissa on yhä täyttä työkykyä edellyttäviä määräyksiä. Toisaalta missään vaiheessa ei ole saatu tarkkaa kuvaa siitä, miten ja missä laajuudessa mainittuja täyttä työkykyä edellyttäviä määräyksiä on sovellettu. Määräysten käytännön merkitys, toisin sanoen, ovatko ne tosiasiaa johtaneet työehtosopimuksen tason alittaviin palkkoihin, on epäselvä.

Julkisuudessa käyty keskustelu mahdollisuudesta alittaa työehtosopimuksessa sovittu palkka, liittyyneen ajatukseen siitä, että työehtosopimuksen vähimmäistason alittava palkka turvaisi työllistämisen ja työllistymisen nykyistä paremmin. Mitään empiriaa ei keskusteluissa ole kuitenkaan esitetty siitä, että näin olisi. Empiirinen tutkimus puuttuu siitä, helpottavatko edellä tarkoitettut työehtosopimusmääräykset työllistymistä tai lisäävätkö ne työllistämishalukkuutta. Jos mahdollisuutta maksaa työntekijälle työehtosopimuksessa sovittua alemmaa palkkaa pidettäisiin keinona saada työllisyysastetta nostettua tai lisättyä Suomen kilpailukykyä tai jos sen katsottaisiin edistävän osan työkyvystään menettäneiden työllistymistä nykyistä laajemmin, olisi syytä selvittää ainakin tässä selvityksessä esille tulleiden työehtosopimusmääräysten vaikutus käytännössä.

Toisaalta myös selvitys siitä, kuinka monella alalla ylipäänsä maksetaan työehtosopimuksen vähimmäistason mukaista palkkaa, olisi hyödyllinen. Lisäksi on huomattava, että Suomessa on myös työehtosopimuksia, joissa ei ole lainkaan määräyksiä palkan vähimmäistasosta, vaan palkasta sopiminen on jätetty työnantajalle ja työntekijälle. Ja toki on aloja ja töitä, joissa työehtosopimus ei tule lainkaan sovellettavaksi.

<sup>64</sup> Ks. tulkintaperiaatteista Saloheimo, s. 156 – 170.



## 9 LIITTEET

### LIITE 1: ALAT, JOILLA TYÖKYVYN ALENTUMINEN VOI OIKEUTTAA YKSILÖLLISESTÄ PALKASTA SOPIMISEEN

Seuraavassa on luetteloitu työehtosopimukset, joiden mukaan työkyvyn vaje voi oikeuttaa alittamaan tietyin edellytyksin työehtosopimuksessa työntekijälle maksettavaksi sovitun vähimmäispalkan. Jos työhön hakeutuvan henkilön työkyvyn vaje voidaan todeta työehtosopimuksessa tarkoitettuin tavoin jo työsopimusta solmittaessa<sup>65</sup>, on mahdollista, että työllistymisen näille aloille on tavanomaista helpompaa (, jos työnantaja on halukas palkkaamaan kyseisen henkilön vain työehtosopimuksessa sovittua palkkaa alemmalla palkalla).

- Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus
- Urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus
- Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus
  
- Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus
- Huoltokorjaamoiden työehtosopimus
- Malmikaiivosten työehtosopimus
- Rakennetuoteteollisuuden työehtosopimus
- Sähköistysalan työehtosopimus
- Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus
- Teknoliateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus
- Teknoliateollisuuden työehtosopimus
  
- Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus
- Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus
- Elintarvikealan automiesten työehtosopimus
- Elintarvikealojen työehtosopimus
- Kaupan automiesten työehtosopimus
- Kemian perusteollisuuden työehtosopimus
- Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus
- Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus
- Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus
- Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus
- Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus
- Liha-alan työehtosopimus
- Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus
- Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus
- Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus
- Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus
- Teatterialan työehtosopimus
- Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus
- Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus
  
- Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus
- Metsäalan työehtosopimus

<sup>65</sup> Kun työkyvyn vajetta tulee tarkastella tehtäväsidonnaisesti, on yleensä mahdotonta etukäteen – ennen työn tekemistä – arvioida, onko henkilön työkyky alentunut ko. työssä.

Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus  
Taimitarha-alan työehtosopimus

Kunnallinen yleinen (virka)- ja työehtosopimus  
Kirkon yleinen (virka)- ja työehtosopimus

## LIITE 2: YLEISSITOVAT TYÖEHTOSOPIMUKSET 1.8.2016

- 1) Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus  
18.10.2012 42/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 2) Ahtausalan toimihenkilöiden työehtosopimus  
18.10.2012 43/2012  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 3) Ammatillisten aikuiskoulutuskeskusten työehtosopimus  
18.06.2013 35/2013  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 4) Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus  
04.12.2001 26/2001  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 5) Arkkitehtisuunnittelualan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus  
15.09.2014 12/2014  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 6) Asfalttialan työehtosopimus  
14.10.2010 11/2010  
Työehtosopimus (01.03.2016 – 28.02.2017)
- 7) Asiakaspalvelua, liikenteenhoitoa ja -ohjausta sekä hallinnollisia ja muita toimistotehtäviä koskeva työehtosopimus  
07.06.2012 20/2012  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 8) Autoala toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
28.02.2013 2/2013  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 9) Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus  
01.09.2010 8/2010  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 10) Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
29.11.2002 115/2002  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 11) Autonrengasalan työehtosopimus  
13.01.2011 6/2011  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)
- 12) Bingotyöntekijöitä koskeva työehtosopimus  
17.10.2013 39/2013  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)

- 13) Elintarvikealan automiesten työehtosopimus  
29.11.2002 111/2002  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 14) Elintarviketeollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus  
12.12.2013 46/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 15) Elintarviketeollisuusliitto ry:n ja Suomen elintarviketyöläisten liitto SEL ry:n välinen elintarvikealojen työehtosopimus  
18.12.2001 51/2001  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 16) Elokuvateattereita koskeva työehtosopimus  
18.10.2012 40/2012  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 30.04.2015)
- 17) Energiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus  
20.12.2012 48/2012  
Työehtosopimus (01.10.2014 – 31.01.2017)
- 18) Energiateollisuuden ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus  
29.01.2009 3/2009  
Työehtosopimus (01.10.2014 – 31.01.2017)
- 19) Ensihoitopalvelualan työehtosopimus (Sairaankuljettajia koskeva työehtosopimus)  
16.09.2002 69/2002  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)  
Kollektivavtal (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 20) Farmaseuttisen henkilöstön työehtosopimus  
04.12.2001 27/2001  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 31.10.2016)
- 21) Golf-alan työehtosopimus  
07.06.2012 24/2012  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 22) Hammaslaboratorioalan työehtosopimus  
07.09.2015 17/2015  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 23) Harja- ja sivellinalojen työehtosopimus  
13.01.2012 2/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)
- 24) Henkilöstöpalvelualan työehtosopimus (aiemmin Työvoimanvuokrausalan taloushallinto-, tietojenkäsittely- ja toimistotehtävissä olevia vuokratoimihenkilöitä koskeva työehtosopimus)  
16.09.2002 75/2002

- Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 25) Hiihtokeskusalan työehtosopimus  
18.12.2008 37/2008  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 26) Hiusalan työehtosopimus  
16.09.2002 71/2002  
Työehtosopimus (01.06.2015 – 30.04.2017)
- 27) Huolinta-alan toimihenkilöiden työehtosopimus  
07.06.2012 25/2012  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 28) Huolinta-alan varastoterminaali- ja satamatyöntekijöiden työehtosopimus  
18.10.2012 39/2012  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 29) Huoltokorjaamoiden työehtosopimus  
29.11.2002 116/2002  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 30) Huvi-, teema- ja elämyspuistoja koskeva työehtosopimus  
01.09.2010 6/2010  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 31) ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille  
11.04.2013 18/2013  
Työehtosopimus (01.11.2014 – 31.10.2016)
- 32) ICT-alan työehtosopimus ylemmille toimihenkilöille  
11.04.2013 19/2013  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 33) Jalometallialan työehtosopimus  
11.11.2010 12/2010  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 34) Kansi- ja konepäällystystä sekä sairaanhoitajia koskeva työehtosopimus  
28.02.2013 4/2013  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 28.02.2017)
- 35) Kaupan automiesten työehtosopimus  
17.10.2013 36/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 36) Kaupan työehtosopimus  
11.04.2013 20/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)

- 37) Kemian perusteellisuuden työehtosopimus  
10.02.2011 9/2011  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)
- 38) Kemianalan toimihenkilösopimus  
18.10.2012 33/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)
- 39) Kemianteollisuuden ylempien toimihenkilöiden pöytäkirja  
11.09.2008 14/2008  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)
- 40) Kenkä- ja nahkateollisuuden ja kultaseppäteollisuuden sekä harja- ja sivellinalojen toimihenkilösopimus  
18.06.2013 30/2013  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 30.11.2016)
- 41) Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus  
04.04.2011 18/2011  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)
- 42) Kiinteistöalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
18.10.2012 41/2012  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 43) Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus  
27.02.2014 3/2014  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 31.01.2017)
- 44) Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus  
17.10.2013 37/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 45) Kotimaan matkustaja-alusliikenteen työehtosopimus  
22.03.2012 10/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 28.02.2017)
- 46) Kristillisiä järjestöjä koskeva työehtosopimus  
11.04.2013 25/2013  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 47) Kumiteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus  
10.05.2012 14/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 30.11.2016)
- 48) Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus  
22.03.2012 12/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)
- 49) Kuorma-autoalan työehtosopimus

- 31.01.2003 7/2003  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 50) Kustannustoimittajien työehtosopimus  
30.09.2003 11/2003  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 30.11.2016)
- 51) Kuvanvalmistamoita koskeva työehtosopimus  
20.12.2012 47/2012  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 52) Lasikeraamisen teollisuuden toimihenkilösopimus  
13.09.2012 32/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 53) Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus  
10.05.2012 15/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)
- 54) Lattianpäällystysalan työehtosopimus  
15.10.2002 97/2002  
Työehtosopimus (01.03.2016 – 28.02.2017)
- 55) Lauttaliikennettä (lossit) koskeva työehtosopimus  
17.10.2013 43/2013  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 56) Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus  
18.12.2001 55/2001  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 57) Lentoliikenteen palveluja koskeva työehtosopimus  
15.09.2014 9/2014  
Työehtosopimus (15.11.2013 – 15.11.2016)
- 58) Lentoliikenteen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
28.02.2013 8/2013  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.07.2017)
- 59) Liha-alan työehtosopimus  
18.12.2001 53/2001  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 60) Lihateollisuuden asiamiesten työehtosopimus  
12.12.2013 47/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 61) Liikenneopetusalan työehtosopimus  
28.02.2013 9/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)

- 62) Linja-autohenkilökunnan työehtosopimus  
30.10.2001 18/2001  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 63) Luottotieto- ja perintäalan työehtosopimus  
07.06.2012 23/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 64) Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus  
15.10.2002 92/2002  
Työehtosopimus (01.03.2016 – 28.02.2017)
- 65) Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen  
30.10.2001 19/2001  
Työehtosopimus (01.03.2016 – 28.02.2017)
- 66) Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus  
01.06.2015 13/2015  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 67) Maidonjalostusalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus  
01.06.2015 10/2015  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 68) Malmikaivosten työehtosopimus  
04.12.2001 23/2001  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 69) Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus - esimiehet  
11.11.2010 14/2010  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 70) Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus - työntekijät  
11.11.2010 13/2010  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 71) Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus  
18.06.2013 33/2013  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 72) Matkustamohenkilöstöä koskeva työehtosopimus  
01.06.2015 14/2015  
Työehtosopimus (15.11.2013 – 15.11.2016)
- 73) Meijereiden erikoiskoulutuksen saaneiden ja teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus  
(Maidonjalostajien ja meijeritukkukauppiaiden liitto ry)  
15.12.2014 15/2014  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 29.02.2016)



- 74) Mekaanisen metsäteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus  
28.02.2013 14/2013  
Työehtosopimus (01.08.2016 – 31.01.2017)
- 75) Mekaanisen metsäteollisuuden työehtosopimus  
27.10.2005 18/2005  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 30.11.2016)
- 76) Metsäalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
05.03.2002 21/2002  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 77) Metsäalan toimistotyötä koskeva työehtosopimus  
12.12.2013 48/2013  
Työehtosopimus (01.03.2012 – 31.03.2014)
- 78) Metsäalan työehtosopimus  
15.12.2014 16/2014  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 31.01.2017)
- 79) Metsäkonealan työehtosopimus  
22.05.2008 10/2008  
Työehtosopimus (11.01.2016 – 31.01.2017)
- 80) Metsänhoitoyhdistysten toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
05.02.2002 12/2002  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 81) Metsätaimitarhojen työehtosopimus  
17.10.2013 41/2013  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 82) Metsäteollisuuden bioteollisuutta koskeva työehtosopimus  
23.03.2015 3/2015  
Työehtosopimus (16.09.2014 – 31.03.2017)
- 83) Metsäteollisuuden ylempiä toimihenkilöitä koskeva pöytäkirja  
07.06.2012 27/2012  
Työehtosopimus (13.04.2011 – 30.04.2014)
- 84) Metsäteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen työehtosopimus (aiemmin  
Paperi- ja puumassateollisuuden sähköalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus)  
18.12.2001 41/2001  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 30.09.2016)
- 85) Muovituoteteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus  
13.01.2011 3/2011  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)

- 86) Museoiden työehtosopimus  
11.04.2013 22/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 87) Neuvonta-alan runkosopimus  
17.10.2013 40/2013  
Työehtosopimus (01.01.2014 – 31.12.2016)
- 88) Näyttelijöiden teatterityöehtosopimus  
04.06.2002 59/2002  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)
- 89) Ohjelmapalvelualan työehtosopimus  
27.02.2014 4/2014  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 90) Optikoiden työehtosopimus  
02.10.2001 6/2001  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 31.01.2017)
- 91) Pahvin- ja paperinjalostusalan toimihenkilöiden työehtosopimus  
11.04.2013 24/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 92) Pahvin- ja Paperinjalostusalan työehtosopimus  
07.05.2002 46/2002  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)
- 93) Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Rautatievirkamiesliitto ry:n välinen tutkimus-, suunnittelu- ja hallinnollisissa tehtävissä olevia korkeakoulututkinnon suorittaneita toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
28.02.2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 94) Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus  
18.12.2001 58/2001  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 95) Paperiteollisuuden toimihenkilösopimus  
28.02.2013 10/2013  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 30.11.2016)
- 96) Paperiteollisuuden työehtosopimus  
18.12.2001 40/2001  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 30.09.2016)
- 97) Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus  
11.11.2002 105/2002  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)

- 98) Puusepänteollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus  
07.09.2015 15/2015  
Työehtosopimus (01.08.2016 – 31.01.2017)
- 99) Puusepänteollisuuden työehtosopimus  
06.10.2005 11/2005  
Työehtosopimus (01.02.2013 – 31.03.2015)
- 100) Puutarha-alan työehtosopimus  
05.01.2004 2/2004  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 101) Rahankäsittelypalvelut -alan työehtosopimus  
22.03.2012 11/2012  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.10.2016)
- 102) Rahoitusalan siivoojia koskeva työehtosopimus  
11.04.2013 21/2013  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 103) Rahoitusalan työehtosopimus  
23.03.2015 7/2015  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 104) Rakennusaine- ja betoniteollisuuden toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
07.06.2012 26/2012  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 105) Rakennusalan toimihenkilöiden työehtosopimus  
18.06.2013 27/2013  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 106) Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen  
08.12.2011 26/2011  
Työehtosopimus (20.03.2014 – 29.02.2016)
- 107) Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus (aiemmin Rakennustuoteteollisuuden kivi-  
pohjaista rakennustuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus)  
05.02.2002 2/2002  
Työehtosopimus (20.03.2014 – 29.02.2016)
- 108) Rautatiealan työehtosopimus  
18.10.2012 37/2012  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 109) Satamaoperaattorit ry:n ja Auto- ja kuljetusalan työntekijäliitto AKT ry:n välinen työeh-  
tosopimus  
18.10.2012 44/2012  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)

- 110) Seminologien ja keinosiemennysasemien työehtosopimus  
28.02.2013 12/2013  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 30.11.2016)
- 111) Sosiaalialan järjestöjä koskeva työehtosopimus  
20.11.2003 85/2003  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)
- 112) Suunnittelu- ja konsulttialan toimihenkilöiden työehtosopimus  
10.05.2012 17/2012  
Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 113) Suunnittelu- ja konsulttialan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus  
15.09.2014 13/2014  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 114) Sähköalan tes - energia - ICT - verkosto työehtosopimus  
28.02.2013 3/2013  
Työehtosopimus (01.10.2014 – 31.01.2017)
- 115) Sähköistysalan työehtosopimus  
13.01.2011 2/2011  
Työehtosopimus (01.03.2015 – 31.01.2017)
- 116) Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus  
18.06.2013 28/2013  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 117) Taimitarha-alan työehtosopimus  
18.12.2001 50/2001  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.12.2016)
- 118) Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus  
07.09.2015 16/2015  
Työehtosopimus (20.03.2014 – 28.02.2017)
- 119) Talotekniikka-alan toimihenkilöiden työehtosopimus  
01.06.2015 12/2015  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 120) Tanssinopettajien työehtosopimus  
27.02.2014 2/2014  
Työehtosopimus (01.05.2012 – 31.03.2016)
- 121) Teatterialan työehtosopimus  
13.01.2011 5/2011  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)
- 122) Teknologiateollisuuden (aiemmin Metalliteollisuuden) sähköalan työntekijöiden työehtosopimus

05.02.2002 7/2002  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)

123) Teknologiateollisuuden (aiemmin Metalliteollisuuden) ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus

05.02.2002 8/2002  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)

124) Teknologiateollisuuden toimihenkilöiden työehtosopimus

07.06.2012 22/2012  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)

125) Teknologiateollisuuden työehtosopimus (aiemmin Metalliteollisuuden työehtosopimus)

05.02.2002 6/2002  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)

126) Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden toimihenkilösopimus

22.03.2012 13/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)

127) Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus

07.09.2015 20/2015  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)

128) Tekstiilihuoltoalan toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus

07.06.2012 19/2012  
Työehtosopimus (01.02.2012 – 28.02.2014)

129) Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus

01.06.2015 9/2015  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.12.2016)

130) Terminaalitoimintaa koskeva työehtosopimus

04.12.2001 33/2001  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)

131) Terveyspalvelualan työehtosopimus

16.09.2002 70/2002  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)

132) Tietotekniikan palvelualan työehtosopimus

09.02.2012 3/2012  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)

133) Tilapäisten teatterimuusikkojen työehtosopimus

30.12.2003 104/2003  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)

134) Tullaajien ja huolintatyönjohtajien työehtosopimus

06.06.2014 6/2014

- Työehtosopimus (01.12.2013 – 30.11.2016)
- 135) Turkistuotantoalan työehtosopimus  
02.02.2006 3/2006  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 136) Turvetuotantoalan työehtosopimus  
17.10.2013 43/2013  
Työehtosopimus (01.01.2015 – 31.10.2016)
- 137) Työkeskuksia ja sosiaalisiksi yritykseksi muuttuneita työkeskuksia koskeva työehtosopimus  
20.12.2012 49/2012  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 138) Ulkomaanliikenteen kauppa-alueita koskeva työehtosopimus  
01.06.2015 8/2015  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 28.02.2017)
- 139) Ulkomaanliikenteen matkustaja-alueita koskeva työehtosopimus  
13.01.2012 1/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 28.02.2017)
- 140) Ulkomaanliikenteen pientonniston päällystystä koskeva työehtosopimus  
20.12.2012 46/2012  
Työehtosopimus (01.03.2014 – 28.02.2017)
- 141) Urheilujärjestöjen valmentajia koskeva työehtosopimus  
15.09.2014 7/2014  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 142) Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus  
07.06.2012 21/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 143) Vakuutusalan työehto- ja palkkasopimukset  
11.09.2008 18/2008  
Työehtosopimus (01.11.2013 – 31.10.2016)
- 144) Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus  
19.06.2002 65/2002  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 145) Vartiointialan työehtosopimus  
09.02.2012 5/2012  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.05.2015)
- 146) Vedeneristysalan työehtosopimus  
04.12.2001 36/2001  
Työehtosopimus (01.03.2016 – 28.02.2017)

- 147) Veturimiestehtäviä rautatieliikenteessä koskeva työehtosopimus  
18.10.2012 38/2012  
Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)
- 148) Viestinnän Keskusliiton ja Ammattiliitto Pron välinen viestintäalan teknisiä toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus  
07.09.2015 19/2015  
Työehtosopimus (01.11.2014 – 31.01.2017)
- 149) Viestinnän keskusliiton ja Suomen journalistiliiton välinen työehtosopimus  
05.02.2002 19/2002  
Työehtosopimus (01.10.2014 – 30.11.2016)
- 150) Viestinnän Keskusliiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton välinen kirjatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus  
17.10.2013 45/2013  
Työehtosopimus (01.10.2014 – 31.01.2017)
- 151) Viestinnän keskusliiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton/Viestintäalan toimihenkilöt Grafinet ry:n välinen työehtosopimus  
07.09.2015 18/2015  
Työehtosopimus (01.10.2014 – 31.01.2017)
- 152) Viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus  
22.03.2012 6/2012  
Työehtosopimus (30.11.2015 – 31.10.2016)
- 153) Viestinvälitys- ja logistiikka-alan ylempien toimihenkilöiden työehtosopimus  
22.03.2012 7/2012  
Työehtosopimus (01.11.2015 – 31.10.2016)
- 154) Viher- ja ympäristörakentamisan työehtosopimus  
23.03.2015 2/2015  
Työehtosopimus (01.02.2014 – 31.01.2017)
- 155) Vuokratyötä kemian toimialoilla koskeva työehtosopimus  
08.12.2011 25/2011  
Työehtosopimus (05.07.2010 – 31.01.2013)
- 156) Vähittäiskaupan esimiesten työehtosopimus  
23.06.2004 10/2004  
Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)
- 157) Yksityisen laboratorioalan toimihenkilöiden työehtosopimus  
18.06.2013 31/2013  
Työehtosopimus (01.06.2014 – 31.01.2017)
- 158) Yksityisen opetusalan työehtosopimus  
09.12.2010 18/2010

Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)

159) Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

05.06.2008 12/2008

Työehtosopimus (01.03.2014 – 31.01.2017)

160) Yliopistojen yleinen työehtosopimus

01.09.2010 4/2010

Työehtosopimus (01.04.2014 – 31.01.2017)

161) Äänilevytuottajayhtiöiden palveluksessa olevia muusikkoja, laulajia ja kapellimestareita koskeva työehtosopimus

11.04.2013 23/2013

Työehtosopimus (01.05.2014 – 31.01.2017)

162) Öljy-, maakaasu- ja petrokemianteollisuutta koskeva työehtosopimus

14.10.2010 9/2010

Työehtosopimus (01.03.2014 – 30.11.2016)



## LIITE 3: VUODEN 2004 TUTKIMUKSESSA MUKANA OLLEET MÄÄRÄYKSET 1.8.2016

# kunkin määräyksen perässä on kursivilla työehtosopimusmääräyksen muutosta kuvaava merkintä

# merkintä ”pysynyt ennallaan” tarkoittaa työehtosopimus määräyksen sisällöllistä muuttumattomuutta

### **RYHMÄ 1**

Sopimuksen soveltamisala kokonaisuudessaan rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin

#### **1. Apteekkien työntekijöiden työehtosopimus**

Apteekkien Työnantajaliitto – Palvelualojen ammattiliitto PAM

1.1 §

Sopimusta noudatetaan apteekeissa täysin työkykyisten

- farmanomien
- konttorityöntekijöiden
- lähetin
- lääketyöntekijöiden
- teknisten työntekijöiden
- siivoojien
- oppisopimussuhteisten lääketyöntekijäoppilaiden
- harjoittelijoiden ja
- muiden apteekin työntekijöiden

työsuhteissa.

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

#### **2. Kaupan työehtosopimus**

Kaupan työnantajaliitto KTL – Palvelualojen ammattiliitto PAM

1.2 §

Sopimus koskee työaikalain alaisia täysin työkykyisiä työntekijöitä.

*Rajaus poistettu kokonaan. Sopijapuolet ovat kuitenkin sopineet työehtosopimuksen allekirjotuspöytäkirjassa määräyksen soveltamisesta.*

#### **3. Varasto- ja kuljetusesimiesten työehtosopimus**

Kaupan työnantajaliitto KTL – Palvelualojen ammattiliitto PAM

1.2 §

Sopimus koskee **täysin työkykyisiä** 18 vuotta täyttäneitä varastoja kuljetusesimiehiä.

*Rajaus poistettu kokonaan.*

## RYHMÄ 2

Sopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin; lisäksi täsmennetty, miten/millaiseksi tällä perusteella sopimuksen palkkausmääräysten ulkopuolelle jäävien työntekijöiden palkkaus voidaan sopia, ja/tai vajaatyökykyisyyden kriteereitä

### 1. Auto- ja konekorjaamoalan työehtosopimus

Autoalan Keskusliitto AKL – Metallityöväen Liitto

8 § Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä – –.

#### 8.8 § Työrajoitteiset

**8 § mom. 1.** mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä on pysyvästi alentunut sairauden tai muun syyn takia.

*Rajaus pysynyt ennallaan, mutta lisätty vaatimus lääkärintodistuksesta:*

*8§ Työntekijän palkka*

*Täysin työkykyinen ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä.*

*8.7§ Työrajoitteiset*

*Jos työntekijän työkyky on pysyvästi alentunut työssä, jota hän tekee, voidaan hänen palkkansa määritellä 1 momentin palkoista poikkeavasti. Ennen palkan määrittämistä työnantajan tulee selvittää työntekijän työkyvyn alentuminen ja sen määrä asianmukaisesta lääkärintodistuksesta.*

### 2. Huoltokorjaamoiden työehtosopimus

Autoliikenteen Työnantajaliitto – Autoja

Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT

7.5 §

**Momentissa 1 mainituista palkoista voidaan poiketa** harjoittelijoina työskenteleviin opiskelijoihin nähden, joilla ei ole asianomaisen työn edellyttämää kokemusta sekä **sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky ko. työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

### 3. Kenkä- ja nahkateollisuuden työehtosopimus

Kenkä- ja Nahkateollisuus – Kemianliitto

10 § Aikapalkat

10.1 §

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin vähimmäistuntipalkat ovat paikkakuntaluokittain ja palkkaryhmittäin penneinä seuraavat: – –.

#### 10.6 §

Jos työntekijän työkyky vanhuuden tai muun syyn takia on huomattavasti alentunut, voidaan hänen palkastaan erikseen sopia.

#### Pöytäkirjamerkintä:

**Edellyttäen, että työntekijä huolimatta vanhuudestaan tai muusta vajaakykyisyydestään kykenee suorittamaan samalla tavalla ja teholla kuin täysin työkykyinen työntekijä sitä**

**työtä, johon hänet on sijoitettu, on hänelle maksettava sen palkkaryhmän mukainen palkka, johon tämä työ kuuluu.**

*Aikapalkoissa täyden työkyvyn vaatimus pysynyt ennallaan (nyk. 9.1 §). 10.6 §:n määräystä vastaavaa määräystä ei enää ole. Työehtosopimuksen määräys kuuluu nykyään ryhmään 3. Lisäys: nuoret.*

*Uusi määräys 9 §:ssä:*

*3. Nuorten alle 18-vuotiaiden työntekijäin palkat ovat asianomaisen työssäoloajasta, työkyvystä ja työtaidosta riippuen 85–100 % 2. palkkaryhmän vähimmäistuntipalkasta. Nuorelle työntekijälle, joka omaa sen palkkaryhmän edellyttämän työtaidon ja ammattikokemuksen, jossa hän vakituaisesti työskentelee, maksetaan täysin työkykyisten työntekijäin palkkaperusteiden nojalla määräytyvä palkka. Tämä määräys uudessa ryhmässä 4.*

#### **4. Maa- ja vesirakennusalan työehtosopimus**

Suomen Maarakentajien Keskusliitto – Rakennusliitto

V Työpalkat

14 § (noudatetaan uuteen palkkausjärjestelmään siirtymiseen asti)

Palkat aikatyössä – –.

**Edellä mainituista palkoista voidaan poiketa** harjoittelijoihin nähden sekä **sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky sairauden tai muun syyn takia on alentunut.** (Uudessa palkkausjärjestelmässä ei ole em. vastaavaa tai muutakaan suoraan työkykyyn viittaavaa lauseketta.)

*Rajaus poistettu.*

#### **5. Malmikaivosten työehtosopimus**

Teknoliateollisuus – Metallityöväen Liitto

8 § Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä – –.

##### **8.7 § Työrajoitteiset**

**Pykälässä 7 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

*Rajaus pysynyt ennallaan (nyk. 8.6 §).*

#### **6. Metalliteollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus**

Teknoliateollisuus – Sähköalojen ammattiliitto

8 § Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä – –.

66

##### **8.7 § Työrajoitteiset**

**Pykälässä 7 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

*Uusi nimi: Teknoliateollisuuden sähköalan työntekijöiden työehtosopimus. Täysin työkykyinen vaatimus poistettu 8 §:n alusta, mutta rajaus 8.7 § pysynyt ennallaan (nyk. 10.2 §).*

## 7. Metalliteollisuuden työehtosopimus

Teknoliateollisuus – Metallityöväen Liitto

8 § Työntekijän palkka

**Täysin työkykyinen** ja 18 vuotta täyttänyt työntekijä – –.

### 8.7 § Työrajoitteiset

**Pykälässä 7 mainituista palkoista voidaan poiketa sellaisten työntekijöiden suhteen, joiden työkyky kyseisessä työssä sairauden tai muun syyn takia on pysyvästi alentunut.**

*Uusi nimi: Teknoliateollisuuden työehtosopimus. Rajausta pysynyt ennallaan (8.7 § on nykyisin 10.2 §).*

## 8. Rakennustuoteteollisuuden kivipohjaista rakennustuoteteollisuutta koskeva työehtosopimus

Rakennustuoteteollisuus RTT – Rakennusliitto

10 § Työkohtainen palkka

10.2 §

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset palkat (luokkapalkat) ovat seuraavat: – –.

10.6 §

Työntekijät, jotka sairauden, henkisten kykyjen vajavaisuuden tai muun syyn takia eivät pysty suorittamaan sitä **työmäärää, mikä yleensä vaaditaan tavalliselta työntekijältä**, saavat palkkaa työkykynsä ja sen sopimuksen mukaan, joka kussakin tapauksessa tehdään sopijapuolten paikallisten edustajien välillä.

11 § Henkilökohtainen palkka

**Täysin työkykyiselle** 18vuotta täyttäneelle työntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

*Uusi nimi: Rakennustuoteteollisuuden työehtosopimus. Rajausta pysynyt ennallaan.*

## 9. Talotekniikka-alan LVI-toimialan työehtosopimus

Talotekniikkaliitto – Rakennusliitto

67

### 7.4 § Työntekijän työkyvyn vaikutus vähimmäispalkkoihin

Kohdan 7.2 palkkamääräykset koskevat **täysin työkykyisiä** työntekijöitä. Mikäli työntekijän invaliditeetti vaikuttaa oleellisesti työkykyyn, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtosopimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta. Palkkauksesta tulee sopia kirjallisesti työ sopimusta tehtäessä.

*Rajausta pysynyt ennallaan.*

## 10. Talotekniikka-alan sähköasennustoimialan työehtosopimus

Sähkö- ja telealan työnantajaliitto & Talotekniikkaliitto – Sähköalojen ammattiliitto

### 7.A.9 § Työntekijän työkyvyn vaikutus vähimmäispalkkoihin

Kohdan A. palkkamääräykset koskevat **täysin työkykyisiä** työntekijöitä. Mikäli työntekijän invaliditeetti vaikuttaa oleellisesti työkykyyn, voidaan työntekijän palkkauksessa työehtoso-

pimuksen määräyksistä poiketen käyttää sopimuspalkkausta. Palkkauksesta tulee sopia kirjallisesti työsopimusta tehtäessä.

*Uusi nimi: Sähköistysalan työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan (nykyisin A 9 on A 10).*

### **RYHMÄ 3**

Sopimuksen palkkausmääräysten soveltamisala rajattu täysin työkykyisiin työntekijöihin; ei ryhmän 2 täsmennyksiä/täydennyksiä.

#### **1. Ahtausalan työnjohtajien työehtosopimus**

Suomen Lastauttajain Liitto – Ahtaus- ja Huolinta-alan Tekniset AHT

2 § Palkka; Työnjohtajat

Edellä 1 §:ssä mainituille **myös vuorotyöhön täysin työkykyisille** 18 vuotta täyttäneille työnjohtajille maksetaan työpaikoittain vähintään jäljempänä olevan palkkataulukon ja tämän sopimuksen mukainen peruspalkka. – –

*Uusi nimi: Ahtausalan teknisten toimihenkilöiden työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan.*

#### **2. Auto- ja konekaupan työehtosopimus**

Autoalan Keskusliitto – Auto- ja Konealan Unioni AKU (sittemmin Metallityöväen Liitto)

Yleiset palkkaehdot

19 § Soveltamisala

Tässä sopimuksessa määrätään auto- ja konekaupan työehtosopimuksen soveltamisalalla olevien **täysin työkykyisten** jäljempänä mainittujen työntekijöiden palkkaehdot.

21 § Palkkataulukot

Tässä sopimuksessa olevat palkkataulukot ovat **täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vähimmäispalkkoja.

*Uusi nimi: Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan.*

#### **3. Autoliikennealojen toimihenkilöitä koskeva työehtosopimus**

Autoliikenteen Työnantajaliitto – Erityisalojen toimihenkilöliitto ERTO

2.12 § Ohjepalkat

2.12,2 §

Ohjepalkat ovat 18 vuotta täyttäneitä **täysin työkykyisiä** toimihenkilöitä koskevia.

*Rajaus poistettu.*

#### **4. Elintarvikealan automiesten työehtosopimus**

Elintarviketeollisuusliitto – Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT

6 § Aikapalkka

6.1 §

**Täysin työkykyisille** 18 vuotta täyttäneille automiehille maksetaan jäljempänä seuraavien määräysten mukainen palkka.

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

### 5. Elintarvikealojen työehtosopimus

Elintarviketeollisuusliitto – Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

9.2 § Työpalkat

Työpalkat 18 v täyttäneet

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat ovat penneissä eri paikkakuntakalleusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat: – –.

Täydennys 4; Alle 18-vuotiaat

15–17-vuotiaitten työntekijäin tuntipalkka on työntekijän iän, työtaidon ja työsuhteen kestoajan mukaan kussakin paikkakuntakalleusluokassa 90–100 % ensimmäisen palkkaryhmän uudesta ohjetuntipalkasta.

Mikäli vakinaisessa työsuhteessa olevan nuoren työntekijän työtaito, ammattikokemus ja pätevyys vastaavat täysi-ikäiselle, **täysin työkykyiselle** työntekijälle asetettavia vaatimuksia eikä nuoren työntekijän säännönmukaiseen työhön ja hänen työskentelyynsä kohdistu lainsäädännön tai sopimusten aiheuttamia tai muita työnantajaa velvoittavia rajoituksia, jotka estävät nuorta työskentelemästä kuten täysi-ikäinen, **täysin työkykyinen** työntekijä, määritellään nuoren työntekijän palkka tässä työssä täysi-ikäisen, **täysin työkykyisen** työntekijän palkkaperusteiden mukaisesti.

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

### 6. Graafisen teollisuuden automiesten työehtosopimus

Viestintätyönantajat VTA – Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT

Palkkamääräykset

24.1 §

**Täysin työkykyisille** automiehille 1.3.2003 lukien maksettavat viikko-ohjepalkat (vähimmäispalkat):

– –.

*Sittemmin Viestinnän Keskusliiton ja Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliiton välinen työehtosopimus (aiemmin Graafisen teollisuuden automiesten työehtosopimus). Rajaukset poistettu. Nykyisin Viestinnän keskusliiton ja TEAM teollisuusalojen ammattiliiton välinen kirjatyöntekijöitä koskeva työehtosopimus. Siinä ei vastaavia rajauksia.*

”Todettiin, että Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT, TEAM Teollisuusalojen ammattiliitto ja Viestinnän Keskusliitto ovat 1.3.2012 sopineet, että viestintäalan automiesten neuvotteluoikeudet siirtyvät AKT:lta TEAM:lle 30.4.2012 ja erillinen automiehiä koskeva työehtosopimus lopetetaan kokonaan. Jatkossa automiesten työsuhte-edut määräytyvät kirjatyöntekijöitä koskevan työehtosopimuksen mukaisesti.”<sup>66</sup>

<sup>66</sup> Viestinnän keskusliiton ja TEAM Teollisuusalojen ammattiliiton välinen kirjatyöntekijöitä koskeva TES 2011–2012.

## 7. Kemian perusteellisuuden työehtosopimus

Kemianteollisuus – Kemianliitto

14 §

A Työkohtainen palkka

Kemian perusteellisuuden työntekijöiden tehtäväkokonaisuuksien vaativuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Työnvaativuusluokkapalkat

1. **Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat 1.3.2003 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: – –.

*Rajaus pysynyt ennallaan, mutta täyttä työkykyä vaaditaan myös henkilökohtaisen palkan osalta, eli tämä on lisäys aiempaan.*

## 8. Kemianteollisuus ry:n, Kumiteollisuus ry:n ja Sähköalojen ammattiliitto ry:n välinen sähköalantyyntekijöiden työehtosopimus

2 § Palkkaperusteet

Sähköalantyyntekijöiden palkat määräytyvät seuraavasti:

Peruspalkat

1. **Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin peruspalkat penneinä tunnilta:

– –.

*Työehtosopimus ei ole enää yleissitova. Työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös nro 9/2004.*

## 9. Kiinteistöhoitoalan työehtosopimus

Kiinteistötyönantajat (nyk. Kiinteistöpalvelut ry) – Palvelualojen Ammattiliitto PAM

9 § KIPARE-palkkausjärjestelmä

**Täysin työkykyiselle** 17 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan hänen säännöllisenä työaikanaan tekemästään työstä palkkaa seuraavasti: – –.

*Uusi nimi: Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan, mutta nykyisin se on liitteessä.*

## **KIINTEISTÖPALVELUALAN TYÖNTEKIJÖITÄ KOSKEVAN TYÖEHTOSOPIMUKSEN PALKKAUSJÄRJESTELMÄ**

*”Palkkausjärjestelmän palkkataulukko koskee täysin työkykyisiä työntekijöitä.”*

*Lisäys:*

*Talonmiehen työtä ja pistepalkkaisia siivoojia koskeva pöytäkirja liitteeksi kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskevaan työehtosopimukseen*

*§ Pistearvot ja vähimmäispalkat*

*Täysin työkykyiselle 17 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan hänen tämän työehtosopimuksen mukaan suorittamastaan työstä palkkaa kuukaudessa seuraavasti:--*

## 10. Kopio- ja tulostusalaa koskeva työehtosopimus

Palvelualojen Toimialaliitto – Palvelualojen Ammattiliitto PAM

Kopio- ja tulostusalaa koskevan työehtosopimuksen 8 §:n mukainen PALKKALIITE

4 § Palkkaryhmittely

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden kokonaiskuukausipalkan tulee työn vaativuuden ja henkilökohtaisten määräytymisperusteiden mukaan eri palkkatasoilla sijoittua oheisten kuvaajien markkamäärien väliin, jolloin sen katsotaan olevan normaalia tasoa. Palkan sijoittumiselle palkkatasojen kuvaajien euromäärien alapuolelle tulee olla erityinen perusteltu syy.

*Uusi nimi: Kopio- ja tulostusalan työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan.*

#### **11. Kumiteollisuuden työehtosopimus**

Kumiteollisuusyhdistys – Kemianliitto

5 § A. Työkohtaiset tuntipalkat

**Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden työkohtaiset tuntipalkat ovat seuraavat: – –.

*Uusi nimi: Kumiteollisuuden työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Rajaus poistettu.*

#### **12. Lasikeraamisen teollisuuden työehtosopimus**

Kulutustavara- ja erikoistuoteteollisuus KET – Kemianliitto

15 § Aikapalkat

1. **Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat määräytyvät asianomaisen työntekijän suorittaman työn sekä palkkaryhmittelyn nojalla.

6. Pääasiassa aikapalkalla työskenteleville **täysin työkykyisille** kolme kuukautta yhtäjaksoisesti palveluksessa olleille työntekijöille voidaan edellä 2–4 kohtien mukaisten tuntipalkkojen lisäksi maksaa aikatyölisää.

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

*Lisäys, liite nro1.*

#### **13. Lasitus-, rakennuslasitus- ja lasinjalostusalan työehtosopimus**

Suomen Lasitus- ja Hiomoliitto – Kemianliitto

8 § Aikapalkat

**Täysin työkykyisten**, 17 vuotta täyttäneiden lasitus- ja lasinjalostusalan yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden minimituntipalkat ovat: – –.

*Työehtosopimus ei ole enää yleissitova. Yleissitovuuden vahvistamislautakunnan päätös dnro 68/2011.*

#### **14. Leipomoiden työntekijöitä koskeva työehtosopimus**

Elintarviketeollisuusliitto – Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

7 § Palkkataulukot

**Täysin työkykyisille** leipomotyöntekijöille maksetaan seuraavien palkkataulukoiden mukaiset palkat.

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

#### **15. Maalausalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen**



Suomen Maalarimestariliitto – Rakennusliitto

16 § Tuntipalkat

Palkkaryhmät

---

Maalari

Maalausalan perustuntipalkka [xxx €]

Ammattitaitolisä [yyy €]

Ammattitaitoinen maalari [xxx + yyy €]

Ammattitutkinnon suorittanut maalari [zzz €][> xxx + yyy €]

---

Ammattitaitolisä

**Täysin työkykyiselle** maalarielle, jolla on oppisopimuslain mukainen oppitodistus maalarinopin suorittamisesta tai ammatillisista pätevyystutkinnoista annetun lain (32/72) mukainen todistus ammattitutkinnon tai myöhemmän lain vastaavan tutkinnon suorittamisesta tai aikaisemmin voimassa olleen lainsäädännön nojalla annettu kisällikirja tai joka on vähintään neljä vuotta tehnyt maalarintyötä ja työllään osoittaa omaavansa ammattitaidon, maksetaan maalausalan työehtosopimuksen ammattitaitolisää täysimääräisenä.

Ammattitutkinnon suorittanut maalari

Ammattitutkinnon suorittaneen maalarin palkkaa maksetaan maalarielle, jolla on todistus vuonna 1994 voimaan tulleen ammattitutkintolain tai sen sijaan myöhemmin säädetyin vastaavan säännöksen mukaisen maalausalan ammattitutkinnon suorittamisesta.

*Rajaukset poistettu.*

## 16. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus

Maaseudun työnantajaliitto – Puu- ja erityisalojen liitto

17 § Palkkaus

1. **Täysin työkykyisen** 18 vuotta täyttäneen työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu:

- 1) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä työkohtaisesta palkasta.
- 2) Työntekijän pätevyyden perusteella määräytyvästä henkilökohtaisesta palkanosasta.
- 3) Lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

2. Vaativuusryhmien tuntipalkat: --

*Rajaus poistettu.*

## 17. Matkatoimistoja koskeva työehtosopimus

Erytispalvelujen Työnantajaliitto – Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT & Matkailun

Ammattiliitto MAILI

X PALKKASOPIMUS (työehtosopimuksen liite)

1 § Sopimuksen ulottuvuus

1. Tällä sopimuksella määrätään matkatoimistojen palveluksessa työskentelevien 17 vuotta täyttäneiden **täysin työkykyisten** toimihenkilöiden palkat.

*Rajaus poistettu.*

## 18. Meijerityöntekijöitä koskeva työehtosopimus

Elintarviketeollisuusliitto – Suomen Elintarviketyöläisten liitto SEL

6 § Palkka

Työntekijät sijoitetaan heidän työnsä ja ammattitaitonsa asettamien vaatimusten perusteella alla oleviin palkkaryhmiin ja maksetaan **täysin työkykyisille** työntekijöille palkkataulukkojen mukaiset palkat.

*Uusi nimi: Maidonjalostusalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Ei vastaavaa rajausta.*

## 19. Muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus

Kemianteollisuus – Kemianliitto

14 § A. Työkohtainen palkka

Muovi- ja kemian tuoteteollisuuden työntekijöiden tehtäväkokonaisuuksien vaativuus määräytyy tämän työehtosopimuksen liitteenä olevan palkkausjärjestelmän mukaisesti.

Työnvaativuusluokkapalkat

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat seuraavat:

—.

14 § B. Henkilökohtainen palkka

Henkilökohtaisen palkan määrittely

1. **Täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle voidaan maksaa työkohtaisen palkan ylittävää henkilökohtaista palkkaa.

*Uusi nimi: Muoviteollisuuden ja kemian tuoteteollisuuden työehtosopimus. Rajaukset pysyneet ennallaan.*

## 20. Panimoiden ja virvoitusjuomatehtaiden työehtosopimus

Elintarviketeollisuusliitto – Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

9 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

9.2 § Työpalkat

Työpalkat 18 v täyttäneet

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin ohjetuntipalkat ovat penneissä eri paikkakuntakalleusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat: —.

Täydennys 4; Alle 18-vuotiaat

15–17-vuotiaitten työntekijäin tuntipalkka on työntekijän iän, työtaidon ja työsuhteen kestoajan mukaan kussakin paikkakuntakalleusluokassa 90–100 % ensimmäisen palkkaryhmän uudesta ohjetuntipalkasta. Mikäli vakinaisessa työsuhteessa olevan nuoren työntekijän työtaito, ammattikokemus ja pätevyys vastaavat täysi-ikäiselle, **täysin työkykyiselle** työntekijälle asetettavia vaatimuksia eikä nuoren työntekijän säännönmukaiseen työhön ja hänen työskentelelynsä kohdistu lainsäädännön tai sopimusten aiheuttamia tai muita työnantajaa velvoittavia rajoituksia, jotka estävät nuorta työskentelemästä kuten täysi-ikäinen, **täysin työkykyinen** työntekijä, määritellään nuoren työntekijän palkka tässä työssä täysi-ikäisen, **täysin työkykyisen** työntekijän palkkaperusteiden mukaisesti.

*Rajaukset pysyneet ennallaan.*

## 21. Pelti- ja teollisuuseristysalan työehtosopimus

Metalliteollisuudenharjoittajain Liitto (MTHL:n Työnantajat) – Metallityöväen Liitto

6 § Työntekijän palkka ja palkkaustavat

## 6.1 § Perustuntipalkka

**Täysin työkykyinen** 18 vuotta täyttänyt työntekijä

Työntekijän perustuntipalkka määräytyy hänen tekemänsä työn tai tekemiensä töiden vaativuuden (työkohtaisen palkanosuus) ja hänen työsuorituksensa (henkilökohtainen pätevyyslisä) perusteella.

*Rajaus pysynyt ennallaan.*

**22. Proteesitehtaita koskeva työehtosopimus**

Palvelualojen Toimialaliitto – Palvelualojen Ammattiliitto PAM

8 § Palkkamääräykset

8.1 § Aikapalkat

1. **Täysin työkykyisten** 17 v täyttäneiden työntekijöiden ohjepalkat kuukaudessa ovat 1.3.2003 lukien seuraavat: – –.

*Vastaavaa työehtosopimusta ei enää ole.*

**23. Puhdistus- ja siivousalan työntekijöitä koskeva työehtosopimus**

Kiinteistöpalvelut – Palvelualojen Ammattiliitto PAM

8.3 § Palkkataulukko

5. **Täysin työkykyisten** 17 vuotta täyttäneiden työntekijöiden vaativuusryhmät ja palkkataulukot ovat 1.3.2003 tai lähinnä sen jälkeen alkavan palkanmaksukauden alusta lukien seuraavat: – –.

*Uusi nimi: Kiinteistöpalvelualan työntekijöitä koskeva työehtosopimus. Palkkausjärjestelmän palkkataulukko koskee täysin työkykyisiä työntekijöitä. Rajaus pysynyt ennallaan.*

**24. Puutarha-alan työehtosopimus**

Maaseudun työnantajaliitto – Puu- ja erityisalojen liitto

14 § Palkkaus

1. **Täysin työkykyisen** 18 vuotta täyttäneen työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu:

- 1) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä työkohtaisesta palkasta.
- 2) Työntekijän pätevyyden perusteella määräytyvästä henkilökohtaisesta palkanosasta.
- 3) Lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

2. Vaativuusryhmien tuntipalkat: – –

*Rajaus poistettu.*

**25. Teatterialan työehtosopimus**

Suomen Teatteriliitto – Teatteri- ja Mediatyöntekijät

10 § Vähimmäispalkka

**Täysin työkykyisen** 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäisansio kuukaudessa luontoisetuineen on 1.3.2003 lukien 1 143,41 euron suuruinen peruspalkka. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai siihen rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestänyä asianomaiseen teatteriin kolme kuukautta.

Soveltamisohje:

Harjoittelijaan rinnastettavassa asemassa olevalla tarkoitetaan henkilöä, jolla ei ole ammattikoulutusta eikä aikaisempaa työkokemusta ja joka esimerkiksi tekee erilaisia suhteellisen helposti ja nopeasti omaksuttavia töitä enimmäkseen yhdessä muiden työntekijöiden kanssa totutellakseen työelämään.

Täysin työkykyisen -vaatimus pysynyt ennallaan. Toinen virke muuttunut 10 §:ssä, samoin soveltamisohje.

#### *10 § Vähimmäispalkka*

*Täysin työkykyisen 17 vuotta täyttäneen täyttä työaikaan tekevän säännöllisen työajan vähimmäisansio kuukaudessa luontoisetuineen on 1439,63 euron, 1.7.2014 lukien 1459,63 euron ja 1.7.2015 lukien 1465,47 euron suuruinen tehtäväkohtainen palkka. Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai siihen rinnastettavassa asemassa olevaan. (aiempi muotoilu: Määräystä sovelletaan harjoittelijaan tai siihen rinnastettavassa asemassa olevaan vasta palvelussuhteen kestettyä asianomaiseen teatteriin kolme kuukautta.)*

*Soveltamisohje: Jos työllistämistuella palkattu työntekijä on otettu harjoittelijaksi tai tähän verrattavaan asemaan, hänen palkkaukseensa sovelletaan tätä määräystä.*

*Harjoittelijalla tarkoitetaan henkilöä, joka luonnollisessa työympäristössä työnantajan tai hänen edustajansa johdolla suorittaa tietyissä tehtävissä tarvittavien tietojen, taitojen ja kokemuksen hankintaan tähtäävää käytännöllistä työtä. Tehtäviä vastaavasta täydestä palkasta on kysymys vain, jos harjoittelija tai oppilas saa saman tehtäväkohtaisen palkan kuin näitä tehtäviä säännönmukaisesti hoitava työntekijä.*

#### **26. Tekstiili- ja vaatetusteollisuuden työehtosopimus**

Tekstiili- ja vaatetusteollisuus – Tekstiili- ja vaatetustyöväen liitto Teva

10 § Palkkaustavat

Palkkausmuodot ja palkkamäärittelyt

3. **Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin palkat ja ansiot määritellään tämän sopimuksen liitteenä seuraavan asianomaisten työntekijäin tekemän työn mukaisen ammattiryhmittelyn ja ohjepalkkataulukon (11 §) sekä tämän työehtosopimuksen palkkausmuotoja ja korvauksia koskevien määräysten perusteella. Paikallisesti sopimalla voidaan poiketa ammattiryhmittelystä.

*Rajaus pysynyt ennallaan. Alalle tulevien palkkaa koskeva lisäys.*

#### **27. Tekstiilihuoltoalan työehtosopimus**

Yleinen Teollisuusliitto / Suomen Pesuteollisuusliitto – Kemianliitto

14 § A. Työkohtainen palkka

Työnvaativuusluokkapalkat

**Täysin työkykyisten**, 18 vuotta täyttäneiden, työntekijöiden luokkapalkat ovat seuraavat:

—.

*Uusi nimi: Kulutustavararyhmän ja Yleisen teollisuusliiton ja TEAM teollisuusalojen ammattiliiton tekstiilihuoltolan työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan.*

#### **28. Tekstiiliteollisuuden laitosmiesten työehtosopimus**

Tekstiili- ja vaatetusteollisuus – Tekstiili- ja vaatetustyöväen liitto Teva

7 § Palkkausmuodot, palkkamäärittelyt ja keskituntiansio

1. **Täysin työkykyisten** laitosmiesoppilaiden ja nuorempien laitosmiesten palkkausmuotona käytetään tuntipalkkaa. Palkat määritellään työehtosopimuksen liitteessä n:o 1.

2. **Täysin työkykyisille** osalla olevilla laitosmiehille ja laitosmiehille maksetaan heidän palkkansa tai palkan kiinteä osa kuukausipalkkana. Laitosmiesten palkkausmuoto on kuukausipalkka ellei toisin sovita. Palkat määritellään työehtosopimuksen liitteessä n:o 1.

*Laitosmiesten työehtosopimus on yhdistetty tekstiili- ja vaatealusteollisuuden työehtosopimukseen. Ei ole enää itsenäinen työehtosopimus.*

### **29. Teurastamoiden, makkaratehtaiden ja einestehtaiden työehtosopimus**

Elintarviketeollisuusliitto – Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

8 § Palkkaryhmittelyt ja työpalkat

8.3 § Työpalkat

**Täysin työkykyisten** työntekijäin ohjetuntipalkat ovat penneissä eri paikkakuntakalleusluokissa ja palkkaryhmissä seuraavat: – –.

*Uusi nimi: Liha-alan työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan.*

*Lisäys: nuorten palkka.*

### **30. Tietoliikenne- ja informaatiotekniikka-alan työehtosopimus**

Sähkö- ja telealan työnantajaliitto – Sähköalojen ammattiliitto

8 § Ansion määräytyminen

A Aikatyö

Aikatyötä tekeväälle **täysin työkykyiselle** 18 vuotta täyttäneelle työntekijälle maksetaan vähintään perustuntipalkka.

*Uusi nimi: ICT-alan työehtosopimus toimihenkilöille. Rajaus poistettu.*

### **31. Turkistarhausalan rehukeskuksia koskeva työehtosopimus**

Maaseudun työnantajaliitto – Puu- ja erityisalojen liitto

14 § Ohjetuntipalkat ja palkkaryhmittely

1. **Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat eri palkkaryhmissä ja paikkakuntaluokissa seuraavat: – –.

*Uusi nimi: Turkistuotantoalan työehtosopimus. Rajaus poistettu.*

### **32. Turkistarhausalan tarhatöitä koskeva työehtosopimus**

Maaseudun työnantajaliitto – Puu- ja erityisalojen liitto

13 § Ohjetuntipalkat ja palkkaryhmittely

1. **Täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijöiden ohjetuntipalkat ovat eri palkkaryhmissä ja paikkakuntaluokissa seuraavat: – –.

*Uusi nimi: Turkistuotantoalan työehtosopimus. Rajaus poistettu.*

**33. Viheralan työehtosopimus**

Maaseudun työnantajaliitto – Puu- ja erityisalojen liitto

16 § Palkkaus

1. **Täysin työkykyisen** 18 vuotta täyttäneen työntekijän henkilökohtainen tuntipalkka koostuu:

- 1) Työn vaativuuden perusteella määräytyvästä työkohtaisesta palkasta.
- 2) Työntekijän pätevyuden perusteella määräytyvästä henkilökohtaisesta palkanosasta.
- 3) Lisien perusteella määräytyvästä osuudesta.

2. Vaativuusryhmien tuntipalkat: – –

*Uusi nimi: Viher- ja ympäristörakentamisan työehtosopimus. Rajaus poistettu.*

**34. Öljytuote- ja säiliöautoalaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus**

Suomen Säiliöautoliitto (& Öljytuote) – Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT

13 § Työpalkat

3. Liittojen toimesta suoritettun työnluokituksen perusteella ovat **täysin työkykyisten** 18 vuotta täyttäneiden työntekijäin luokitellut peruspalkat tämän sopimuksen soveltamisalan piirissä seuraavat: – –.

*Uusi nimi: Säiliöauto- ja öljytuotealaa sekä niihin liittyviä toimintoja koskeva työehtosopimus. Rajaus pysynyt ennallaan.*