



**TURUN
YLIOPISTO**
Oikeustieteellinen
tiedekunta

Työehtosopimusten merkitys suomalaisessa joukkueurheilussa

Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta
Moderni urheilu oikeus
Pro gradu -tutkielma, OTM

Laatija:
Jussi Väättäinen

12.06.2023

Turun yliopiston laatu järjestelmän mukaisesti tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu
Turnitin OriginalityCheck -järjestelmällä.

Tutkielma

Oppiaine: Moderni urheiluoikeus

Tekijä: Jussi Väättäinen

Otsikko: Työehtosopimusten merkitys suomalaisessa joukkueurheilussa

Ohjaaja: Antti Aine

Sivumäärä: 92 sivua + XXV

Päivämäärä: 12.06.2023

Työehtosopimusten merkitys Yhdysvalloissa ja monessa muussa Euroopan maassa on ollut joukkueurheilussa historiallisesti merkittävästi tärkeämpi kuin Suomessa. Suomessa lähinnä jääkiekossa työehtosopimuksilla on ollut jonkinlainen painoarvo. Kuitenkin työehtosopimukset ovat muuten olleet suomalaisessa elinkeinoelämässä kolmikantasopimusten ja vahvojen työmarkkinajärjestöjen kautta erittäin merkityksellisiä suomalaisessa työelämässä. Tutkielmani ideana onkin luoda katsaus työehtosopimusten merkitykseen suomalaisessa joukkueurheilussa ja näiden työehtosopimusten merkityksen kasvattamiseen. Tutkimuskysymyksiä on kolme: mitkä ovat suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusosapuolet ja tämän hetken kollektiiviset sopimukset, mitkä voisivat olla suomalaisen joukkueurheilun mahdollisten uusien työehtosopimusten työehdot ja mitä hyötyä työehtosopimusten lisäämisestä voisi olla?

Tutkielman tutkimusmetodi on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen. Tutkielmassa pyritään ongelmakeskeisellä lähestymistavalla löytämään uusia työehtoja ja työehtosopimusten hyötyjä. Oikeuslähteinä ovat perus- ja ihmisoikeuksien lisäksi erityisesti työlainsäädäntö (muun muassa työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki) sekä työehtosopimuslaki. Lisäksi käsitellään jonkin verran oikeustapauksia. Oikeuskirjallisuudessa pääpaino on kotimaisessa oikeuskirjallisuudessa, mutta myös yhdysvaltalaisista, eurooppalaisista ja ruotsalaisista kirjallisuutta on käytetty hyväksi. Lähdemateriaalina ovat myös kotimaiset työehtosopimukset, erityisesti joukkueurheilun saralla sekä tietyt yhdysvaltalaisen, eurooppalaisen ja ruotsalaisen joukkueurheilun työehtosopimukset. Suppeassa merkityksessään kyseessä ei ole kuitenkaan oikeusvertaileva tutkimus. Lähdemateriaalina käytän myös sähköpostikyselyitä, podcasteja ja YouTube-videoita. Tutkimuskohde rajautuu pallopelien ammattijoukkueurheilun työehtosopimuksiin.

20 vuoden aikana huolimatta työehtosopimusten hyötyjen tiedostamisesta suomalaisessa joukkueurheilussa vain jääkiekon Liigassa työehtosopimusten merkitys on tunnistettu Liigan yleissopimuksen muodossa. Liigan yleissopimuksessa väläytellään jopa tulevaisuudessa työehtosopimuksensa yleissitovuutta. Muualla suomalaisessa joukkueurheilussa luotetaan edelleen vakiosopimusmallisiin pelaajasopimusmalleihin. Mahdollisesti tulevaisuudessa voisi tutkia, mitkä ovat ne tarkemmat syyt, että työehtosopimusten merkitys suomalaisessa joukkueurheilussa ei ole nykyistä merkittävämpi. Kuitenkin edelleen työehtosopimusten työehtojen sitovuus syntyy lain nojalla, joten urheilijoiden oikeussuoja olisi nykyistä vahvempi. Tutkielmaan on laadittu erinäisiä työehtoja, joista osapuolet voivat tarkemmin sopia laveammin tai yksityiskohtaisemmin. Suomalainen joukkueurheilu onnistuisi olemaan edelläkävijän roolissa ja ottamaan suurempaa yhteiskunnallista vastuuta esimerkiksi antirasismien ja ilmastonmuutoksen torjunnassa neuvottelemalla työehtosopimuksiin antirasismi- sekä ilmastonmuutos- ja luontokatosuunnitelmia. Myös pelaajien minimipalkkoja, palkkataulukkoja, tietyistä lähteistä tulevien tulojen allokoointia sekä tulospalkkioiden, kuvaoikeusmaksujen ja yhteistyökumppanuustulojen työehtoja voitaisiin sisällyttää työehtosopimuksiin.

Avainsanat: joukkueurheilu, työehtosopimukset, työehtosopimuslaki, työoikeus, työsopimus, urheilijat, urheiluoikeus

Sisällys

Työehtosopimusten merkitys suomalaisessa joukkueurheilussa	I
Lähteet.....	VI
Lyhenteet.....	XXIII
1 Johdanto	1
1.1 Tutkimuksen tausta	1
1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmetodi.....	2
1.3 Aihepiirin rajaus.....	5
1.4 Tutkielman rakenne.....	6
2 Työsopimuksista ja -suhteista, joukkueurheilijasta työntekijänä sekä työsuhteen ehdoista	9
2.1 Sipilän perussuhdeteoria	9
2.2 Työsopimuksista ja työsuhteista	10
2.3 Työsopimussuhteen ja työsuhteen eroista ja tähän liittyvä oikeuskäytäntö.....	13
2.4 Joukkueurheilijasta työsopimuksen osapuolena.....	14
2.5 Työsuhteen ehdoista	15
3 Kollektiivisen sopimisen perus- ja ihmisoikeudet, kollektiivi- ja työehtosopimukset, työehtosopimusten osapuolet ja solmimistavat, työehtosopimusten yleis-, normaalisitovuus ja valtakunnallisuus sekä muu työehtosopimuslainsäädäntö	18
3.1 Kollektiiviseen sopimiseen liittyvät perus- ja ihmisoikeudet	18
3.1.1 Yhdistymisvapaus	18
3.1.2 Ammatillinen järjestäytymisvapaus.....	18
3.2 Kollektiivisopimuksen määritelmä.....	19
3.3 Työehtosopimuksen määritelmä.....	20
3.4 Työehtosopimusten osapuolet.....	26
3.5 Työehtosopimusten solmimistavat.....	27
3.6 Työehtosopimuksen yleis- ja normaalisitovuus sekä valtakunnallisuus	28
3.7 Muuta työehtosopimuslaista ja kilpailulain soveltamisesta työehtosopimukseen.....	30

4	Työehtosopimukset suomalaisessa joukkueurheilussa	34
4.1	Työaikalain ja vuosilomalain soveltuminen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen.....	34
4.1.1	Työaikalain soveltuminen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen	34
4.1.2	Vuosilomalain soveltuminen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen.....	35
4.2	Työehtosopimusten osapuolet suomalaisessa joukkueurheilussa	37
4.2.1	Työnantajaosapuoli	37
4.2.2	Työntekijäosapuoli	41
4.3	Suomalaisen urheilun työehtosopimuksia ja pelaajasopimusmallit	44
4.3.1	Liigan ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n yleissopimus.....	44
4.3.2	Jääkiekon Sarjaseurat ry:n (Mestis) ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n välinen yleissopimus.....	48
4.3.3	Muiden joukkueurheilulajien kuin jääkiekon työehtosopimukset	49
4.3.4	Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus	50
4.4	Pelaajasopimusmallit vakioehtoisina työsopimusmalleina	51
4.4.1	Pelaajasopimusmalleista työsopimusmalleina, vakiosopimuksista ja vakioehtoisista työsopimuksista	51
4.4.2	Esimerkinä jalkapallon ja futsalin pelaajasopimusmallit	52
4.4.3	Vakioehtoisen työsopimusmallin eroaminen työehtosopimuksesta	54
5	Työehtosopimusten merkitys Yhdysvaltojen, Euroopan ja Ruotsin joukkueurheilussa	56
5.1	Yhdysvaltojen joukkueurheilun ammattilaissarjojen työehtosopimukset	56
5.1.1	Kilpailunrajoituslainsäädäntö ja ”labor exemption” Yhdysvalloissa.....	56
5.1.2	Amerikkalaisen jalkapallon ammattilaissarjan NFL:n ja NFLPA:n välinen työehtosopimus tarkastelussa.....	58
5.2	Euroopan laajuisia joukkueurheilun työehtosopimuksia.....	61
5.2.1	Koripallon Euroliigan työehtosopimus – Euroleague Framework Agreement (EFA)	61
5.2.2	Jalkapallon ammattilaispelaajasopimusten minimivaatimukset Euroopassa – MRSPC sekä sosiaalinen vuoropuhelu EU:ssa, SEUT ja muut jalkapallon kollektiiviset sopimukset.....	62
5.3	Jalkapallon ja jääkiekon työehtosopimukset Ruotsissa.....	67
5.3.1	Jalkapallon työehtosopimus Ruotsissa – Kollektivavtal för elitfotbollsspelare	67

5.3.2	Jääkiekon työehtosopimus Ruotsissa – Kollektivavtal SHL	68
5.4	Yhdysvaltalaisien, eurooppalaisten ja ruotsalaisten joukkueurheilulajien työehtosopimusten vertailu suomalaisten joukkueurheilulajien työehtosopimuksiin	69
6	Työehtosopimusten lisääminen suomalaisessa joukkueurheilussa.....	72
6.1	Työehtosopimusten solmimisen lisäämisen hyödyt ja haitat suomalaisessa joukkueurheilussa verrattuna pelaajasopimusmalleihin	72
6.2	Suomalaisen joukkueurheilun uusien työehtosopimusten mahdolliset työehdot	74
6.2.1	Palkat ja muut rahalliset korvaukset, tulojen rahastointi, televisiointisopimusten tulot, sponsoritulot, sosiaalisen median vaikuttajamarkkinointitulot, tekijänoikeuskysymykset sekä pelaajien omistukset erilaisista yhtiöistä	74
6.2.2	Työaika, vuosilomat ja muut lomajärjestelyt, tapaturma- ja eläkevakuutus sekä pelaajien kouluttautuminen ja työpaikat	78
6.2.3	Terveys, terveydenhuolto, pelaajien turvallisuus, mielenterveyspalvelut, päihdeklinit ja työhyvinvointi	81
6.2.4	Ilmasto- ja luontokatokysymykset, päästöjen kompensointi ja minimointi sekä ESG	81
6.2.5	Syrjintäkielto, tasa-arvo, antirasismi, antidoping sekä sopupeli- ja rahapelikielto	83
6.2.6	Riidanratkaisu, sovittelu, välimiesmenettely, kurinpito sekä agentti- ja tuomaritoiminta	85
6.2.7	Lajiliiton ja sarjan säännöt, kilpailulisenssi, liigaottelut, pelikiellot ja pelaajien harjoittelu	87
6.2.8	Lakko-oikeuden käyttäminen suomalaisessa joukkueurheilussa sekä muut ehdot	88
7	Johtopäätökset	90

Lähteet

Kirjallisuus

- Aaltonen, Kimmo toim., Urheilun ja liikunnan oikeus käytännössä. Tietosanoma Oy. 2. Uudistettu laitos. Helsinki 2004.
- Aarnio, Aulis, Laintulkinnan teoria. WSOY. Juva 1989.
- Aarnio, Aulis, Oikeussäännösten tulkinnasta: Tutkimus lainopillisen perustelun rationaalisuudesta ja hyväksyttävyydestä. Juridica 1982.
- Aarnio, Aulis, Tulkinnan taito. Ajatuksia oikeudesta, oikeustieteestä ja yhteiskunnasta. WSOY. Helsinki 2006.
- Aine, Antti, Urheilu ja toimivat markkinat. Edita Publishing Oy. Helsinki 2016.
- Aine, Antti, Urheilu-oikeuden kantavat periaatteet. Oikeustiede-Jurisprudentia 2011:XLIV. Referee-artikkeli 2011.
- Bruun, Niklas – von Koskull, Anders, Työoikeuden perusteet. Verkkokirja. Saatavilla Alma Talent Pron Verkkokirjahylly -palvelusta. 2012.
- Colucci, Michele – Geeraert, Arnout, The Social Dialogue in European Professional Football. Comparative Labor Law & Policy Journal, vol. 33, no. 2, Winter 2012, s. 203–234. HeinOnline.
- Cozzillio, Michael J. – Levinstein, Mark S, Sports Law: cases and materials. Carolina Academic Press. Durham, NC, Yhdysvallat 1997.
- Engblom, Matleena, Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uudistettu painos. Sanoma Pro. Helsinki 2012.
- FIFPro, 2016 FIFPro Global Employment Report – Working Conditions in Professional Football. FIFPro 2016. Verkkojulkaisu.
- Frick, Bernd, The Football Players' Labor Market: Empirical Evidence from the Major European Leagues. Scottish Journal of Political Economy 2007, s. 422–446.
- Gomez Abeilleira, Fransisco, Espanja, Study on the legal framework on employment contracts in 4 EU Member States (Germany, Spain, Great Britain and Italy) for sport workers not being professional sportsmen and -women. Planet Labor. Employment Relations Intelligence. s. 18-26.
https://www.cebrecz.cz/dokums_raw/planet_labor_study.pdf (Luettu 11.03.2022).
- Halila, Heikki, Joukkueurheilun yhtiöityminen. Urheilu ja oikeus 1999, s. 6–22.

- Halila, Heikki, Oikeudellistuva urheilu. Talentum. Helsinki 2006.
- Halila, Heikki, Joukkue urheiluseuran kokonaisuudessa. Teoksessa Manninen, Markus (toim.): Urheilu ja oikeus 2015, s. 10–21.
- Halila, Heikki – Hemmo, Mika, Sopimustyytit, 2. uudistettu painos. Talentum. Hämeenlinna 2008.
- Halila, Heikki – Norros, Olli, Urheilu-oikeus. Alma Talent. Helsinki 2017.
- Heikkinen, Petri, Jalkapallon ajankohtaisia juridisia kysymyksiä. Urheilu ja oikeus 2008, s. 55–72.
- Helin, Markku, Siviilioikeuden tutkimusmenetelmät itsenäisessä Suomessa – matka käsitelainopista mihin? Lakimies 7–8/2017, s. 894–907.
- Helo, Henri, Työehtosopimukset joukkueurheilussa. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto 2000.
- Hemmo, Mika, Sopimusoikeus I, 2., uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2003.
- Hemmo, Mika, Sopimusoikeus II. 2., uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2003.
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo – Schön, Esa, Uusi työaikalaki käytännössä. Alma Talent Oy. Helsinki 2019.
- Hirvonen, Ari, Mitkä menetelmät? Opas oikeustieteen metodologiaan. Yleisen oikeustieteen julkaisu 17. Helsingin yliopisto 2011.
- Husa, Antti, Jalkapallon talouskriisi ja eurooppalaisen urheilumallin tulevaisuus. Urheilu ja Oikeus 2010. s. 50–71.
- Husa, Jaakko, Johdatus oikeusvertailuun. Lakimiesliiton Kustannus. Helsinki 1998.
- Huttunen, Mikko, Joukkueurheilijan ja pelaajan välinen pelaajasopimussuhde: työsuhte vai muu sopimussuhde. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja. Helsinki 2004.
- Huttunen, Mikko, A comparative analysis of the legal position of professional sportsmen under Finnish, English and European Community law : the borderlines of employment. Väitöskirja. European University Institute. Firenze 2001.
- International Labour Organisation, Decent work in the world of sport. Geneve 2019. Verkkojulkaisu.
- Jalkapallon pelaajayhdistys ry, Players – Laki-info. Verkkojulkaisu. 2020.
- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki, Kollektiivisopimukset työehtojen turvaajana. Turun yliopisto 2013.

- Kairinen, Martti – Lamminen, Johannes – Murto, Jari – Rikkilä, Petri – Uhmavaara, Heikki, Kollektiivisopimukset ja työrauha. Turun yliopisto 2012.
- Kairinen, Martti – Uhmavaara, Heikki – Murto, Jari – Arvidsson, Peter, Paikallinen sopiminen kunta- ja valtiosektoreilla. Turun yliopisto 2008.
- Kairinen, Martti, Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Edilex 2007.
- Kairinen, Martti, Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies 2/1998, s. 193–210.
- Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. 2., uudistettu painos. Raisio 2009.
- Kairinen, Martti, Työoikeus perusteineen. Uudistettu 10. painos. Raisio 2004.
- Kairinen, Martti, Työoikeuden perusteet. 6., uudistettu painos. Turku 1991.
- Kaisto, Janne – Kallio, Ilari, Työsopimuksen tunnusmerkit, Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2011.
- Korhonen, Erkki, Palkkakatto joukkueurheilussa – Palkkakaton soveltumisesta suomalaiseen joukkueurheiluun. Urheilu ja oikeus 2008, s. 73–107.
- Korhonen, Erkki, Palkkakatto joukkueurheilussa : tutkimus palkkakaton soveltumisesta suomalaiseen joukkueurheiluun. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto 2008.
- Koskinen, Seppo – Kairinen, Martti – Nieminen, Kimmo – Ullakonoja, Vesa – Valkonen, Mika, Työoikeus, juridiikka. Päivittyvä verkkojulkaisu. Saatavilla Alma Talent Pron Fokus -palvelusta. Päivitetty 2017–2018.
- Kröger, Tarja – Orasmaa, Pekka, Vuosilomalaki. Talentum. Helsinki 2015.
- Lämsä, Jari – Holopainen, Akseli – Nieminen, Maarit, Urheilijoiden ääni: Selvitys urheilijoiden vaikutusmahdollisuuksista Suomessa. KIHUn julkaisusarja, nro 83. Jyväskylä 2021.
- Murto, Jari, Ryhmänormit yrityksessä – Tutkimus työntekijäryhmiä koskevien normien asemasta. Suomalainen lakimiesyhdistys. Sastamala 2015.
- Murto, Jari, Kommentoituja oikeustapauksia hovioikeudesta: Laajasti sovitut työntekijän työtehtävät ja niiden yksipuolinen muuttaminen. Oikeustieto 5/2009, s. 8–11.
- Mäkinen, Heikki, Jääkiekkoagenttien valvonta ja agenttijärjestelmän kehittäminen kilpailuoikeudellisesta näkökulmasta. Urheilu ja oikeus 2004, s. 135–145.
- Norros, Olli, Urheiluliigan organisointi. WSOYpro. Helsinki 2011.
- Nyysölä, Mikko, Vuosilomalaki. 6., uudistettu painos. Alma Talent Oy. Helsinki 2020.
- Paanetoja, Jaana, Työoikeus tutuksi. Helsinki 2002.

- Paanetoja, Jaana, Työsuhteista työtä vai työtoimintaa. Oikeus 2013/4. Edilex-julkaisu, s. 435–440.
- Paavela, Jaakko, Urheilun televisiointisopimukset, Urheilu ja oikeus 2004, s. 146–154.
- Palenius, Esa, Työaikalain vaikutuksesta joukkueurheiluun. Opetusministeriö. Kulttuurinpolitiikan osaston julkaisusarja 1/1998. Helsinki 1998.
- Palmgren, Mika, Joukkueurheilijan työoikeudellinen oikeusasema ja kansallinen siirtokorvausjärjestelmä : työoikeudellinen tutkimus. Turun yliopisto 1997.
- Palmgren, Mika, Pelaaja voi olla työntekijä. Oikeustapauskommentti. Oikeustieto 2/1995, s. 5.
- Palmgren, Mika, Urheilu ja työoikeudelliset lait. Urheilu ja oikeus 1998.
- Pohjonen, Soile, Työehtosopimustoiminta – proaktiivinen näkökulma menettelytapoihin. University of Helsinki Conflict Management Instituten julkaisuja. Jyväskylä 2009.
- Pulkkinen, Tuukka, Työehtosopimus jalkapalloliigaan: erityisesti sitovuussuhteista. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto 2006.
- Puranen, Pekka, Lain ja sopimuksen mukaan. Työsopimusoikeutta teknologiateollisuuden luottamusmiehille. Turenki 2011.
- Rauste, Olli, Urheilu-oikeus. Lakimiesliiton kustannus. Jyväskylä 1997.
- Repo, Paula, Työlait ja työehtosopimukset Suomessa, Ruotsissa, Saksassa, Ranskassa ja Britanniassa. Helsinki 1996.
- Riesenhuber, Karl, European Employment Law. Intersentia 2012.
- Saarnilehto, Ari, Vuosilomalaki ja pelaaja. Oikeustieto 6/1996 s. 6–7.
- Saloheimo, Jorma, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Verkkokirja. Saatavilla Alma Talent Pron Verkkokirjahylly -palvelusta. 2. painos. 2012.
- Saloheimo, Jorma, Työ- ja virkaehtosopimusoikeus. Verkkokirja. Saatavilla Alma Talent Pron Verkkokirjahylly -palvelusta. 3. uudistettu painos. 2020.
- Saloheimo, Jorma, Työehtosopimusoikeuden perusteet. Talentum. Helsinki 2008.
- Sarkko, Kaarlo, Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Vammala 1973.
- Sarkko, Kaarlo, Työehtosopimuksen yleissitovuus. Lakimies 1978 no. 3, s. 236–246.
- Schön, Esa, Määräaikaisen pelaajasopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Urheilu ja oikeus. Urheilu-oikeuden yhdistys ry:n jäsenlehti 2003, s. 36–39. Turku 2003.

- Schön, Esa, Joukkueurheilijan pelaajasopimus velvoiteoikeudellisena sopimustyyppinä. Lisensiaatintyö. Helsingin yliopisto. Helsinki 2009.
- Schön, Esa, Joukkueurheilijan pelaajasopimukseen perustuvat velvollisuudet. *Urheilu ja Oikeus* 2010. s. 160–192.
- Sipilä, Arvo, Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938.
- Sipilä, Arvo, Suomen työoikeus 1. Helsinki 1946.
- Smokvina, Vanja, New issues in the labour relationships in professional football social dialogue, implementation of the first autonomous agreement in Croatia and Serbia and the new sports labour law cases. *The International Sports Law Journal*, 2016, Vol.15 (3-4), s. 159–171.
- Spolander, Peik, Helsingin hovioikeuden julkaisuja: Joukkueurheilijan ja urheiluseuran välinen oikeussuhde. Hakapaino Oy. Helsinki 2009, s. 11–22.
- Tarasti, Lauri, Yhteiskunnan oikeudellistuminen. *Defensor Legis* 2002/4, s. 575–585.
- Telaranta, Kaarlo Antero, Sopimusoikeus. Lakimiesliiton kustannus. Vammala 1990.
- Tiitinen, Kari-Pekka, Työ- ja virkaehtosopimusten neuvottelulausekkeista – Tutkimus työ- ja virkaehtosopimusten paikallistasolta alkavaa neuvottelumenettelyä tarkoittavista neuvottelulausekkeista ja niiden oikeusvaikutuksista. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 134. Vammala 1979.
- Tiitinen, Kari-Pekka, Työehtosopimus SM-liigoihin. *Urheilu ja oikeus* 2004. Urheilu-oikeuden yhdistys 10 vuotta, s. 267–279.
- Tiitinen, Kari-Pekka, Urheilijan oikeussuhteista. Kuvauksia ja mietteitä. *Lakimies: Suomalaisen lakimiesyhdistyksen aikakauskirja* 96, 1998/2, s. 211–221.
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja, Työsopimusoikeus. Alma Talent. Helsinki 2012.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, Kollektiivisopimukset työehtojen turvaajana, TEM 2013. Verkkojulkaisu.
- Työ- ja elinkeinoministeriö, Suomen työlainsäädäntö ja työelämän suhteet, TEM 2015. Verkkojulkaisu.
- Työsuojeluhallitus, Yleissitovat työehtosopimukset. Tampere 1981.
- Valkonen, Mika, Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Rovaniemi 2001.
- Valkonen, Mika, Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent. Helsinki 2018.
- Viklund, Lars, Kollektivavtal inom elitfotbollen. *Svensk idrotts juridisk förening. Artikelsamling* 1999, s. 201–205. Gävle 1999.

- Vuorio, Jorma, Työsuhteen ehtojen määrääminen. Turku 1955.
- Wilhelmsson, Thomas, Vakiosopimus ja kohtuuttomat sopimusehdot. Kolmas, uudistettu painos. Talentum. Helsinki 2008.
- Ylhäinen, Marjo, Pohdintaa yleissitovasta työehtosopimuksesta ja paikallisesta sopimisesta, teoksessa Business Law Forum 2008. Helsinki, s. 209–235.
- Ylhäinen, Marjo, Työoikeuden kentällä. Asiantuntija-artikkeli. Oikeus 2005/2. s. 116–129.
- Äimälä, Markus, Työaikalaki. Helsinki 2012.

Virallislähteet

- Euroopan ihmisoikeussopimus 20.5.1999/63
- Euroopan sosiaalinen peruskirja 44/1991
- Euroopan Unionin perusoikeuskirja 2000/C 364/01
- Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoitu toisinto (2012/C 326/47)
- HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle työsuopimuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- HE 238/2004 vp. Hallituksen esitys Eduskunnalle vuosilomalaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.
- ILO:n Yleissopimus nro 87/1948: Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja järjestäytymisoikeuden suojeleminen
- ILO:n yleissopimus nro 98/1949: Järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltaminen
- ILO:n yleissopimus nro 154/1981: Kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämisestä
- Kilpailulaki 12.8.2011/948
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609
- Laki työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta 26.1.2001/56
- Laki urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta 24.4.2009/276
- Laki varallisuus-oikeudellisista oikeustoimista 13.6.1929/228
- Merityösuopimuslaki 17.6.2011/756
- Suomen perustuslaki 11.6.1999/731
- Tuloverolaki 30.12.1992/1535
- Työaikalaki 5.7.2019/872
- Työaikalaki (kumottu) 9.8.1996/605

Työehtosopimuslaki 7.6.1946/436

Työehtosopimuslaki (kumottu) 88/1924

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsopimuslaki (kumottu) 30.4.1970/320

Urheilun valkoinen kirja [KOM (2007) 391 lopullinen], Bryssel 11.7.2007, SEK (2007) 932, SEK (2007) 934, SEK (2007) 935, SEK (2007) 936.

Valtion virkaehtosopimuslaki 6.11.1970/664

Vuosilomalaki 18.3.2005/162

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325

Työehtosopimuksia

Amerikkalaisen jalkapallon Yhdysvaltojen ammattilaissarjan eli National Football Leaguen (NFL) ja amerikkalaisen jalkapallon ammattilaissarjan pelaajayhdistyksen eli National Football League Players Associationin (NFLPA) välinen työehtosopimus 15.3.2020 alkaen.

<https://nflpaweb.blob.core.windows.net/website/PDFs/CBA/March-15-2020-NFL-NFLPA-Collective-Bargaining-Agreement-Final-Executed-Copy.pdf>
(Vierailtu 05.02.2022).

Euroleague Framework Agreement kaudesta 2022–2023 kauteen 2023–2024 asti.

https://elpa.basketball/wp-content/uploads/2022/09/EFA_16092022.pdf
(Vierailtu 20.2.2023).

Fellowmind Finland Oy Ab:n yrityskohtainen työehtosopimus.

<https://www.fellowmindcompany.com/globalassets/finland/recruitment/tyoehtosopimus--edut/fellowmind-tyoehtosopimus-2023.pdf> (Vierailtu 9.6.2023).

Jääkiekon Sarjaseurat ry:n (Mestis) ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n välinen yleissopimus 13.5.2022 alkaen.

https://www.sjry.fi/media/filer_public/1a/77/1a772c4a-dff6-4315-ab1f-c3089021a3ba/yleissopimus-mestis-final-2232018-paivitetty-6819.pdf
(Vierailtu 28.2.2023).

Jääkiekon SM-Liiga Oy:n ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n välinen yleissopimus

13.4.2021–30.4.2024. https://www.sjry.fi/media/filer_public/c6/7d/c67d4e4f-72fa-44f6-9550-2092ea6e2094/yleissopimus_2020-24_jasenille_ja_nettiin.pdf
(Vierailtu 18.10.2022).

Kollektivavtal för elitfotbollsspelare – Allmänna anställningsvillkor för Svensk elitfotboll – Ruotsin kahden ylimmän jalkapallon ammattilaissarjan työehtosopimus valtakunnallisen työnantajajärjestö Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrottin (edustaa sarjojen jalkapalloseuroja, Svenska Fotbollsförbundetia (SvFF), Elitfotboll Damia (EFD) ja Svenska Elitfotbollia (SEF)) ja valtakunnallisen työntekijäjärjestön Unionenin (edustaa työntekijäjärjestö Spelarförningen Fotboll i Sverigeä (SFS)) välillä 1.1.2020 alkaen. <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3236-arbetsgivaralliansen-fotbollsspelare-inom-svensk-elitfotboll> (Vierailtu 19.4.2023).

Kollektivavtal SHL – Anställningsvillkor för ishockeyspelare i Svenska Hockeyligan (SHL) och Hockeyallsvenskan (HA) – Ruotsin kahden ylimmän jääkiekon ammattilaissarjan työehtosopimus valtakunnallisen työnantajajärjestö Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrottin ja valtakunnallisen työntekijäjärjestön Unionenin (edustaa työntekijäjärjestö Hockeyspelare i Svenska Hockeyligania) välillä 1.5.2019 alkaen. https://sico.nu/media/Kollektivavtal.SHL_.pdf (Vierailtu 19.4.2023).

Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2021–31.10.2025 <https://www.pau.fi/media/viestinvalitys-ja-logistiikka-alan-tes-2021-2025-final.pdf> (Vierailtu 14.4.2023).

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 13.3.2020–31.1.2022. <https://www.urheilutoimihenkilot.fi/@Bin/316517/TES+Urh+j%C3%A4rj+2020-2022+FINAL.pdf> (Vierailtu 5.9.2022).

Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus 4.3.2022–31.1.2024 <https://www.palta.fi/wp-content/uploads/2022/06/Urheilujarjestoja-koskeva-tes-2022-2024-FINAL.pdf> (Vierailtu 1.3.2023).

Yhdysvaltojen ja Kanadan jääkiekon ammattilaissarjan eli National Hockey Leaguen (NHL) ja jääkiekon ammattilaissarjan pelaajayhdistyksen eli National Hockey League Players' Associationin (NHLPA) välinen työehtosopimus 15.9.2012 alkaen sekä osapuolten välinen yhteisymmärryspöytäkirja (Memorandum of Understanding) 10.7.2020 alkaen. <https://www.nhlpa.com/the-pa/cba> (Vierailtu 18.4.2023).

Yhdysvaltojen ja Kanadan koripallon ammattilaissarjan eli National Basketball Associationin (NBA) ja koripallon ammattilaissarjan pelaajayhdistyksen eli

National Basketball Players Associationin (NBPA) välinen työehtosopimus 19.1.2017 alkaen. <https://cosmic-s3.imgix.net/3c7a0a50-8e11-11e9-875d-3d44e94ae33f-2017-NBA-NBPA-Collective-Bargaining-Agreement.pdf> (Vierailtu 18.4.2023).

Pelaajasopimusmalleja

MRSPC eli Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory (sopimus UEFA:n ja Euroopan Unionin alueella pelaavien jalkapalloammattilaisten pelaajasopimuksien minimivaatimuksista). https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/EuropeanUnion/02/63/58/66/2635866_DOWNLOAD.pdf (Vierailtu 1.3.2023).

SPC eli Standard Player Contract – Euroliigan vakiopelaajasopimusmalli. <https://elpa.basketball/wp-content/uploads/2021/09/21-SPC-Final-Version.pdf> (Vierailtu 2.5.2023).

Suomen Palloliiton jalkapallon pelaajasopimusmalli. https://www-assets.palloliitto.fi/62562/1650618758-pelaajasopimus_2021-10.pdf (Vierailtu 18.10.2022).

Suomen Palloliiton futsalin pelaajasopimusmalli. <https://www-assets.palloliitto.fi/62562/1655719738-futsal-pelaajasopimus-suomeksi.pdf> (Vierailtu 18.10.2022).

Internet-lähteet

112 päivän kiista ratkesi - NHL valmis alkamaan! Yle 2013. <https://yle.fi/a/3-6439225> (Luettu 24.4.2023).

Agentit ja edustajat. JPY 2023. <https://jpy.fi/fi/oikeusturva/agentit-ja-edustajat> (Luettu 10.6.2023).

Agenttitoiminnan tapaohjeet. SJRY 2018. https://www.sjry.fi/media/filer_public/8f/4f/8f4f3190-1f37-4ee9-ab98-80123bf3c227/agenttitoiminnan-tapaohjeet.pdf (Luettu 24.4.2023).

Apteekin tes-neuvottelut jatkuivat. Palvelualojen ammattiliitto eli PAM 2022. <https://www.pam.fi/uutiset/apteekin-tes-neuvottelut-jatkuivat.html> (Luettu 18.4.2022).

- Asetu ehdolle urheilijavaliokuntaan. Suomen Ampumaurheiluliitto 2022.
<https://www.ampumaurheiluliitto.fi/2022/11/11/asetu-ehdolle-urheilijavaliokuntaan/> (Luettu 17.12.2022).
- Edunvalvontaa – Mukana urheilijan matkassa. Joukkueurheilijat ry 2022.
<https://joukkueurheilijat.fi/> (Luettu 10.9.2022).
- EFA. Euroleague Players Association (ELPA) 2021. <https://elpa.basketball/efa/>
(Luettu 21.02.2023).
- Ensimmäinen F-liiga draft paketissa – Tässä kaikki 36 varausta. F-Liiga 2023.
<https://fliiga.com/fi/2023/05/17/ensimmainen-f-liiga-draft-paketissa-tassa-kaikki-36-varausta/> (Luettu 11.6.2023).
- EK:n Pekka Lundmark: Tupojen aika on pysyvästi ohi. Verkko uutiset 2018.
<https://www.verkkouutiset.fi/a/ekn-uusi-puheenjohtaja-pekka-lundmark-tupojen-aika-on-pysyvasti-ohi/#54f9e871> (Luettu 02.02.2023).
- ESG-pohjainen vastuullisuusohjelma. SRV 2023.
<https://www.srv.fi/vastuullisuus/vastuullisuusohjelma/> (Luettu 9.6.2023).
- Huippu-urheilijoiden jäsenyys SAK:ssa hyväksyttiin. SAK 2012.
<https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/huippu-urheilijoiden-jasenyys-sakssa-hyvakysyttiin> (Luettu 10.9.2022).
- Huuhkajille ja Helmareille samat palkkiot – uutinen sai riemastuneen vastaanoton. SuomiFutis 2019. <https://www.suomifutis.com/2019/09/huuhkajille-ja-helmareille-samat-palkkiot-uutinen-sai-riemastuneen-vastaanoton/> (Luettu 4.4.2023).
- I Sverige ska livet bli lättare för damfotbollsspelare med barn: "Hela damallsvenskan blir mer attraktiv". YLE Sporten 2021. <https://svenska.yle.fi/a/7-10007162>
(Luettu 24.10.2022).
- ILO welcomes first global agreement on working conditions and rights of professional football players. ILO 2022. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856730/lang--en/index.htm (Luettu 25.4.2023).
- Jalkapallolla eniten harrastajia - se lyö lätkän, hiihto on alamäessä. Länsiväylä 2016.
<https://www.lansivayla.fi/urheilu/1791968> (Luettu 3.3.2023).
- Jäsenemme. Suomen Urheilijat 2023. <https://suomenurheilijat.fi/members/> (Luettu 04.04.2023).
- Jäsenmäärät. SAK 2023. <https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaarat>
(Luettu 3.4.2023).

Kahdeksan kuukauden pelikiellon saanut Ivan Toney löi 13 kertaa vetoa omaa joukkuettaan vastaan. Valioliiga.com 2023.

<https://www.valioliiga.com/2023/05/26/kahdeksan-kuukauden-pelikiellon-saanut-ivan-toney-loi-13-kertaa-vetoa-omaa-joukkuettaan-vastaan/> (Luettu 27.5.2023).

Ketterän pelaajien keskipalkka on 600 euroa kuussa: "Vähän joutuu miettimään, mitä kaupasta ostaa" – Janne Kettuselle kesätyö hylsytehtaalla mahdollisti Mestis-kauden. Uutisvuoksi 2022. <https://www.uutisvuoksi.fi/urheilu/5357034> (Luettu 23.4.2023).

Kohuttu Euroopan Superliiga julkisti uudet suunnitelmansa. Suomifutis 2023.

<https://www.suomifutis.com/2023/02/kohuttu-euroopan-superliiga-julkisti-uudet-suunnitelmansa/> (Luettu 25.4.2023).

Kollektiivi. Kielitoimiston sanakirja 2022.

<https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/kollektiivi?searchMode=all> (Luettu 24.4.2022).

Kultasormi Jussi Tapola vaatii nopeaa muutosta SM-liigaan – suomalaispomo muistuttaa Ruotsin ehdosta, joka saisi Suomessa monet vaikeuksiin. Yle 2023.

<https://yle.fi/a/74-20034999> (Luettu 9.6.2023).

Kärpät mukaan festaribisnekseen – osti kymmenien tuhansien kävijöiden Qstock-festivaalin. YLE 2017. <https://yle.fi/a/3-9423039> (luettu 15.4.2023).

Lehti: Pelaajien lakko uhkaa SM-liigaa. Iltalehti 2009.

<https://www.iltalehti.fi/jaakiekk/a/2009111710612077> (Luettu 24.4.2023).

Löydä ammattiliittosi. SAK-liitot 2022. <https://www.liitot.fi/> (Luettu 10.9.2022).

Mikä ihmeen Superliiga? Nämä asiat kohusuunnitelmasta tiedetään –

englantilaislegenda raivostui ja vaatii radikaalia rangaistusta Manchester Unitedille ja muille seuroille. Yle 2021. <https://yle.fi/a/3-11890561> (Luettu 25.4.2023).

Miten sosiaalisen median vaikuttaja voi ansaita? Promoty 2023.

<https://promoty.fi/miten-sosiaalisen-median-vaikuttaja-ansaitsee-rahaa/> (Luettu 25.4.2023).

Mitä työehtosopimus tarkoittaa käytännössä? Lue faktat. Duunitori 2020.

<https://duunitori.fi/tyoelama/tyoehtosopimukset-kaytannossa> (Luettu 10.9.2022).

- NHL salary cap could increase by at least \$4 million in 2023-24. NHL 2022.
<https://www.nhl.com/news/nhl-salary-cap-could-increase-by-at-least-4-million-in-2023-24/c-336522332> (Luettu 7.12.2022).
- NHL:n työsulku päättyi. Jatkoaika 2013. <https://www.jatkoaika.com/Uutiset/nhln-ty%C3%B6sulku-p%C3%A4%C3%A4ttyi/108995> (Luettu 24.4.2023).
- On aika tuoda ilmastoasiat myös TES-pöytiin! Akavan Erityisalat 2021.
https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/artikkelit/on_aika_tuoda_ilmastoasiat_myos_tes-poytiin!.18953.news (Luettu 23.4.2023).
- Palkka-avoimuus tulossa pakolliseksi työ-paikoilla – Näissä yrityksissä se on jo arki-päivää Helsingin Sanomat 2023. <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009499238.html> (luettu 10.4.2023).
- Pelaajyhdistys ja liiga uusivat sopimuksensa. Helsingin Sanomat 2021.
<https://www.hs.fi/urheilu/art-2000003970118.html> (Luettu 13.4.2022).
- Pelaajyhdistys pelaa pelaajille. Suomen jääkiekkoliijat ry 2020.
<https://www.sjry.fi/pelaajyhdistys/tarinamme/> (Luettu 17.4.2022).
- Pelicansista maailman ensimmäinen hiilineutraali jääkiekkoseura – ilmastopäästöt pudonneet yli 70 prosenttia. Yle 2021. <https://yle.fi/a/3-12222275> (Luettu 23.4.2023).
- Pesäpallolijoille uusi "työehtosopimus". Yle 2009. <https://yle.fi/a/3-5479799> (Luettu 24.4.2023).
- Raha ja suomalaiset joukkuelajit. Suomi esports 2023.
<https://www.suomiesports.fi/raha-ja-suomalaiset-joukkuelajit/> (Luettu 3.3.2023).
- Raising the bar on sustainability. Compensate 2021.
<https://www.compensate.com/sustainability> (Luettu 23.4.2023).
- Rasismista vapaata Suomea luodaan nyt. Oikeusministeriö – yhdenvertaisuus.fi 2023. <https://yhdenvertaisuus.fi/olenantirasisti.fi> (Luettu 2.5.2023).
- SM-liigaan iso uudistus alkavalle kaudelle. Ilta-Sanomat 2022. <https://www.is.fi/sm-liiga/art-2000009049483.html> (Luettu 25.4.2023).
- SM-liigalle sataa miljoonia euroja lisää – pomot yrittävät estää rahojen valumisen pelaajille. Ilta-Sanomat 2017. <https://www.is.fi/sm-liiga/art-2000005234997.html> (Luettu 10.9.2022).
- SM-liigan sopimusneuvotteluissa dramaattinen käänne – pelaajyhdistys uhkaa lopettaa pelaamisen. MTV-utiset 2021.

<https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/sm-liigan-sopimusneuvotteluissa-dramaattinen-kaanne-pelaajayhdistys-uhkaa-lopettaa-pelaamisen/8106420>
(Luettu 14.3.2022).

Suomalaisen agentin teot hämmentävät – SM-liigapelaajia ja seuroja neuvottu olemaan varuillaan. Ilta-Sanomat 2023. <https://www.is.fi/sm-liiga/art-2000009477855.html> (Luettu 14.4.2023).

Suositus työsuhteen vähimmäisehdoista. Lakimiesliitto (Juristiliitto) 2023. <https://www.lakimiesliitto.fi/edunvalvonta/suositus-tyosuhteen-vahimmaisehdoista/> (Luettu 01.02.2023).

Syrjintä. Yhdenvertaisuusvaltuutettu 2023. <https://syrjinta.fi/syrjinta> (Luettu 2.5.2023).

Säännöt. Jalkapallon pelaajayhdistys 2022.

https://jpy.fi/storage/uploads/shares/Saannot_JPY_ry_25_1_2022.pdf (Luettu 9.6.2023).

Tehdään kiekosta kestävämpää. Liiga 2023. <https://ymparistoothjelma.liiga.fi/> (Luettu 23.4.2023).

Työsopimusten 10 avainkohtaa. Tilisanomat 2019.

<https://tilisanomat.fi/tyooikeus/tyosopimusten-10-avainkohtaa> (Luettu 15.10.2022).

Tähän keskimäärin 80 000 euroa tienaaavien ammattiryhmän osaan eivät hallituksen leikkaukset osu. Ilta-Sanomat 2015. <https://www.is.fi/jaakiekko/art-2000001001215.html> (Luettu 07.02.2023).

UPM ja Paperiliitto solmivat ensimmäistä kertaa liiketoimintakohtaiset työehtosopimukset – lakko tehtailla päättyy. UPM 2022.

<https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2022/04/upm-ja-paperiliitto-solmivat-ensimmaista-kertaa-liiketoimintakohtaiset-tyoehtosopimukset--lakko-tehtailla-paattyy/> (Luettu 02.02.2023).

Urheilun oikeusturvalautakunta. Suomen olympiakomitea ry 2023.

<https://www.oikeusturvalautakunta.fi/> (Luettu 11.6.2023).

Urheilusta saatujen tulojen verotus. Vero 2021. <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48990/urheilusta-saatujen-tulojen-verotus3/#6.1-yleist%C3%A4-urheilutulojen-rahastoinnista> (Luettu 07.02.2023).

Urheilutyönantajat ry ja Palta ry auttavat urheilun työnantajia. Suomen Olympiakomitea 2019.

<https://www.olympiakomitea.fi/2019/01/17/urheilutyonantajat-ry-ja-palta-ry-auttavat-urheilun-tyonantajia/> (Luettu 09.02.2023).

Use your voice. Spikes 2022. <https://worldathletics.org/spikes/news/inaki-gomez-use-your-voice> (Luettu 16.02.2023).

Uusi historiallinen joukkuelajien pelaajayhdistys syntyi. Iltalehti 2021.

<https://www.iltalehti.fi/muutlajit/a/f51dea4d-2dd6-4d90-ac28-2a1328c57d57> (Luettu 10.9.2022).

Uusi tv-sopimus: Liiga pysyy C Moren maksullisissa palveluissa seuraavat viisi kautta. Helsingin Sanomat 2022. <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000008772724.html> (Luettu 10.9.2022).

Veikkausliigan rahapotti paisui 20-kertaiseksi. Helsingin Sanomat 2023.

<https://www.hs.fi/urheilu/art-2000009501562.html> (Luettu 27.4.2023).

Yhdistys. Suomen Urheilijat 2023. <https://suomenurheilijat.fi/associations/> (Luettu 04.04.2023).

Yhteystiedot. F-liiga 2023. <https://fliiga.com/fi/yhteystiedot/> (Luettu 07.02.2023).

Yleistä jalkapallon ja futsalin edustusoikeuksista. Suomen Palloliitto ry 2019.

<https://www.palloliitto.fi/kilpailut/yleista-jalkapallon-ja-futsalin-edustusoikeuksista> (Luettu 17.10.2022).

Videolähteet

CNBC Television, NFL owners approve collective bargaining agreement. CNBC Television 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=Mo1bUPaNZuk> (Vierailtu 4.1.2023).

The Ringer, How the New NFL CBA Works | Slow News Day Explainer | The Ringer. The Ringer 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=uj61x2yOL-s> (Vierailtu 4.1.2023).

Undrafted Views, NBA Collective Bargaining Agreement | NBA Owners vs. NBA Players Association | Labor Union. Undrafted Views 2020. https://www.youtube.com/watch?v=vx_Ok_ajBOs (Vierailtu 4.1.2023).

working title, Football Breakdown: Explaining New CBA. working title 2020. <https://www.youtube.com/watch?v=b1p2kGNLT68> (Vierailtu 4.1.2023).

Podcastit

Ajatuksia NBA:n uudesta työehtosopimuksesta. Keskelle keksintöä -podcast 2023.

<https://www.supla.fi/episode/bdb3595d-1a49-4c30-b701-41cf5e2d14d5>

(Kuunneltu 5.4.2023).

Kaunis Peli #170: Uusi työehtosopimus, MVP Straw Poll, Bucks-Celtics ja Heat-Mavs. NordicBetin Kaunis Peli -podcast 2023.

<https://www.nordicbet.com/fi/blogi/urheilujutut/nordicbet-studio/podcastit/kaunis-peli-podcast/>

(Kuunneltu 4.4.2023).

Oikeustapaukset

Korkein oikeus

KKO 1982 II 18

KKO 1987:4

KKO 1987:97

KKO 1993:40

KKO 1993:42

KKO 1993:69

KKO 1995:145 (Urheilijan sopimusoikeudellinen asema)

KKO 1997:38

KKO 2000:50 (Urheilijan työsuhdeturva / sopimuksen purkaminen)

KKO 2001:119

KKO 2014:98

KKO 2015:41

KKO 2022:45

Työneuvosto 3/1996 – (Urheilijan vuosilomaoikeus)

Työtuomioistuin

TT 6/1952

TT 1970:10

TT 1973:15

TT 1993:50

TT 1993:95

TT 1994:50

TT 1999:56
TT 2003:5
TT 2003:15
TT 2004:1
TT 2004:47
TT 2007:87
TT 2010:126
TT 2017:28
TT 2017:106

Vakuutusoikeus 23.1.1997 (Urheilijan työttömyysturva)

Urheilun kansainvälisen vetoomustuomioistuimen eli CASin (Court of Arbitration for Sport) tapaukset

CAS 2020/A/7581

Euroopan Unionin tuomioistuin

C-67/96 Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie
(1999)

C-325/08 Olympique Lyonnais SASP v Olivier Bernard, Newcastle United FC (2010)

Yhdysvaltojen korkein oikeus

Baseball Club of Baltimore, Inc. v. National League of Professional Baseball Clubs,
259 U.S. 200 (1922)

United States v. International Boxing Club, 348 U.S. 236 (1955)

Radovich v. National Football League, 352 U.S. 445 (1957)

Muuta

Sähköpostikeskustelu Jalkapallon pelaajayhdistyksen (JPY) toiminnanjohtaja Panu Aution kanssa Veikkausliigan ja Jalkapallon pelaajayhdistyksen välisestä työehtosopimuksesta 4.5.202–8.5.2023.

Sähköpostikeskustelu Joukkueurheilijat ry:n kanssa Superpesiksen, Korisliigan, lentopallon Mestaruusliigan ja salibandyn F-liigan mahdollisesta työehtosopimuksesta 4.5.2023–5.5.2023.

Sähköpostikeskustelu Koripalloliiton kilpailujohtajan Tom Westerholmin kanssa 13.5.2023–14.5.2023.

Sähköpostiviesti Pesäpalloliiton toiminnanjohtaja Vesa Rämetylle 13.5.2023.

Sähköpostikeskustelu Salibandyliiton toiminnanjohtajan Pekka Ilmivallan kanssa 13.5.2023–19.5.2023.

Sähköpostikeskustelu Suomen Lentopalloliiton toimitusjohtajan Karri Virtasen kanssa 13.5.2023.

Lyhenteet

CAS	Court of Arbitration for Sport
CBA	Collective Bargaining Agreement
ECA	The European Club Association
EFA	Euroleague Framework Agreement
EFD	Elitfotboll Dam
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus
EK	Elinkeinoelämän Keskusliitto
ELPA	The EuroLeague Players Association
EP	Euroleague Properties S.A.
EPFL	The European Professional Football Leagues
ESG	Environment, Social and Governance
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
EY	Euroopan yhteisö
FIFA	International Federation of Football Association
FIFPro	International Federation of Professional Footballers
GLA	Global Labour Agreement
HA	Hockeyallsvenskan
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
ILO	International Labour Organisation
JHL	Julkisten hyvinvointialojen liitto
JPY	Jalkapallon Pelaajayhdistys ry
JURY	Joukkueurheilijat ry
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KKO	Korkein oikeus
Liiga	Jääkiekon SM-liiga Oy
MeriTSL	merityösopimuslaki
Mestis	Jääkiekon Sarjaseurat ry
MOU	Memorandum of Understanding
MRSPC	Agreement regarding the minimum requirements

for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory

NBA	National Basketball Association
NBPA	National Basketball Players Association
NFL	National Football League
NFLPA	National Football League Players Association
NHL	National Hockey League
NHLPA	National Hockey League Players Association
OikTL	laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista 228/1929
OK	Suomen Olympiakomitea ry
Palta	Palvelualojen työnantajat
PAM	Palvelualojen ammattiliitto
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö
SAL	Suomen Ampumaurheiluliitto
SAPIS	Strengthening Athlete Power in Sport
SAVAL	Suomen ammattivalmentajat
SEF	Svenska Elitfotboll
SEUT	sopimus Euroopan unionin toiminnasta (2012/C 326/47)
SFS	Spelarföreningen Fotboll i Sverige
SHL	Svenska Hockey Ligan
SICO	Sveriges Ishockeyspelares Centralorganisation
SHU	Suomen Huippu-urheilijoiden Unioni
SJL	Suomen Jääkiekkoliitto ry
SJRY	Suomen jääkiekkoilijat ry
SLU	Suomen Liikunta ja Urheilu ry
SPC	Standard Player Contract – Euroliigan vakiopelaajasopimusmalli
SPL	Suomen Palloliitto ry
STTK	Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliitto
SU	Suomen Urheilijat ry
SvFF	Svenska Fotbollsforbundet
ta	työnantaja

TAL	työaikalaki (872/2019)
TEhtoL	työehtosopimuslaki (436/1946)
TES	työehtosopimus
TSL	työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
tt	työntekijä
tupo	Tulopoliittinen kokonaisratkaisu
TVL	tuloverolaki (1535/1992)
UEFA	the Union of European Football Associations
ULEB	Union of European Leagues of Basketball
UTE	Laki urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta (276/2009)
VlomaL	vuosilomalaki (162/2005)
WLF	World Leagues Forum

1 Johdanto

1.1 Tutkimuksen tausta

Työehtosopimukset (TES)¹ tai laajemmin kollektiivisopimukset² ovat tärkeitä suomalaisessa työelämässä. Lähes jokaisen suomalaisen verkkokalvoille ja mieliin rävähtää joka vuosi uutisia työehtosopimusneuvotteluista sekä niihin liittyvistä mahdollisista riidoista ja erimielisyyksistä. Vähintäänkin uutisoidaan työehtosopimusneuvottelujen jatkumisesta ja työehtosopimukseen liittyvistä neuvottelukysymyksistä.³

Suomalaisessa urheilussa on ennen 2000-lukua puhuttu urheilusta kansanliikkeenä, jossa järjestöillä on ollut korostunut osansa.⁴ Urheiluun kuuluvat kilpailu ja nykyään taloudelliset näkökohdat.⁵ Urheilun kaupallistuminen ja ammattimaistuminen johtivat myös urheilun oikeudellistumiseen, ja tämän myötä myös muusta työelämästä tutut käytänteet ja sopimukset rantautuivat urheilun kontekstiin.⁶ Urheilun kaupallistumiseen kuuluvat myös urheiluseurojen tai urheilusarjojen yhtiöittäminen.⁷ Ammatillaisjoukkueurheilijat ovat työsuhteessa joukkueisiinsa, jolloin pelaajat toimivat joukkueidensa työntekijöinä ja seurat pelaajien työnantajina.⁸ Tällöin on viisasta sopia työehdoista muutoinkin kuin vain työsopimuksilla. Mitkä ovat joukkueurheilijan työehtojen vähimmäistasot ja miten niistä kannattaa sopia? Ovatko työehtosopimukset tällöin työehtojen turvaajana paras vaihtoehto?

¹ Työehtosopimus tarkoittaa työehtosopimuslain (7.6.1946/436) 1 §:n mukaan sopimusta, ”jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava”.

² Vastaavasti kollektiivisopimuksella tarkoitetaan myös tässä tutkielmassa yläkäsitettä työ- ja virkaehtosopimuksille (Ks. muun muassa Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s.1). Jos puhuttaisiin pelkästään kollektiivista, kollektiivilla tarkoitetaan työnäkökulmasta tarkasteltuna Kielitoimiston sanakirjan mukaan ”kollektivismin periaatteiden mukaan järjestettyä työyhteisöä” <https://www.kielitoimistonsanakirja.fi/#/kollektiivi?searchMode=all> (luettu 24.4.2022).

³ Esimerkkinä voidaan mainita Palvelualojen ammattiliiton eli PAMin uutinen nettisivulla: <https://www.pam.fi/uutiset/apteekin-tes-neuvottelut-jatkuivat.html> (luettu 18.4.2022).

⁴ Halila 1999, s. 6.

⁵ Aine 2016, s. 13–14.

⁶ Halila 2006, s. 1 ja Halila – Norros 2017, s. 4.

⁷ Halila 1999, s. 7.

⁸ Esimerkiksi Palmgren 1995, s. 5, on oikeustapauskommentaarissaan Korkeimman oikeuden ratkaisuun (KKO 1995:145) todennut, että ”ratkaisu lopettaa spekulatiot siitä, etteikö (pelaajissa) kyse olisi seuran työntekijästä.”

Pro gradu -tutkielmassani otan tarkasteluun, mikä merkitys työehtosopimuksilla on suomalaisessa urheilussa. Olen havainnut, että esimerkiksi joukkueurheilussa toimivien pelaajien ja valmentajien työsopimuksista on kirjoitettu jonkin verran esimerkiksi pro gradu -tutkielmia⁹, mutta työehtosopimuksista suomalaisessa joukkueurheilussa on tutkittu vähemmän. On kuitenkin huomioitava, että aikaisempina vuosina on tehty pari pro gradu -tutkielmaa työehtosopimuksista joukkueurheilussa¹⁰. Kyseiset tutkielmat valmistuivat kuitenkin jo yli 15 vuotta sitten, joten mielestäni päivitetyllä, nykytilanteen kertovalla sekä kehityskulut toteavalla tutkielmalla on tilausta.

Tutkielmassa pyritään myös kartoittamaan syitä, minkä takia Suomessa joukkueurheilun ammattilaissarjoissa työehtosopimuksia ei solmita samalla tavalla kuin esimerkiksi Yhdysvaltojen ammattilaissarjoissa. Mitä useampien työehtosopimusten solmiminen toisi suomalaiseen joukkueurheiluun ja eri urheilusarjojen toimintaan? Olisiko useampien työehtosopimusten solmimisesta mittavaa hyötyä suomalaisille joukkueurheilijoille?

1.2 Tutkimuskysymykset ja tutkimusmetodi

Tutkimuskysymyksillä halutaan rajata se, mitä tutkielmassa halutaan tietää ja kysyä, ja lopulta tutkielmassa pyritään antamaan vastaukset näihin kysymyksiin. Kun tutkimusaihe pilkotaan ja analysoidaan tarpeeksi pieniin osiin, voidaan tarkemmin keskittyä antamaan vastauksia tiettyihin tutkimuskysymyksiin. Tutkimuskysymyksinä toimivat tutkielmassani kolmenlaiset kysymykset. Ensinnäkin mitkä ovat tai voisivat olla suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusten osapuolet ja minkälaisia työehtosopimuksia tai kollektiivisia sopimuksia suomalaisessa joukkueurheilussa on? Toiseksi onko työehtosopimusten, kollektiivisopimusten ja laajemmin kollektiivisten sopimusten käytön lisääntymisestä mittavaa hyötyä, erityisesti suomalaisten joukkueurheilijoiden työsuhteiden ehtojen turvaajana? Kolmanneksi mikäli työehtosopimusten käyttöä suomalaisessa joukkueurheilussa halutaan laajentaa, millaisia työehtoja tulisi sisällyttää tulevaisuudessa suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen?

⁹ Esimerkiksi valmentajan työsopimuksista on kirjoittanut muun muassa Erkki Meri pro gradu -tutkielmassaan "Kun menestys ei vastaa odotuksia – joukkuepallolajin ammattivalmentajan työoikeudellinen asema heikon urheilullisen menestyksen tilanteessa" (Helsingin yliopisto, 2017).

¹⁰ Ks. Henri Helon Turun yliopistossa vuonna 2000 tekemä pro gradu -tutkielma "Työehtosopimukset joukkueurheilussa" ja Tuukka Pulkkinen pro gradu -tutkielma "Työehtosopimus jalkapalloliigaan: erityisesti sitovuussuhteista" vuodelta 2006.

Tutkimusmetodilla eli tutkimusmenetelmillä¹¹ tarkoitetaan menetelmiä ja tapoja, joilla aineistoa kerätään, analysoidaan ja hankitaan. Tutkimukseni on lainopillinen eli oikeusdogmaattinen. Schönin mukaan ”lainopillisen eli oikeusdogmaattisen tutkimuksen tehtävä on tulkita ja systematisoida voimassa olevaa oikeutta sekä esittää perusteltuja tulkintakannanottoja tarkasteltavana oleviin oikeudellisiin ongelmiin.”¹²

Oikeusdogmaattisessa tutkimuksessa valitaan yleensä kahden eri lähestymistavan välillä, eli tehdään joko normikeskeistä tai ongelmakeskeistä tutkimusta, joissa ensimmäisessä tutkitaan esimerkiksi normeista lakitekstiä ja tulkitaan sitä, kun taas jälkimmäisessä vaihtoehdossa tutkitaan aitoa tai hypoteettista oikeudellista ongelmaa.¹³ Urheiluoikeudessa tehdään useimmiten ongelmakeskeistä tutkimusta, sillä urheiluspesifiä lainsäädäntöä on kovin vähän. Minun tutkimuskohteessani sovelletaan myös monenlaisia normeja, minkä vuoksi myös omassa tutkielmassani lähtökohtana on suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusten ongelmakeskeinen tutkimus.¹⁴ Pyrin antamaan koherentin yleiskatsauksen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen.¹⁵ Toki edellä mainittujen kahden lähestymistavan raja voi olla häilyvä.¹⁶ Tutkielmassani tunnistan erilaisia ongelmia, ja etsin tutkielman edetessä tähän ongelmaan ratkaisuja. Ongelmakeskeisessä tutkimusotteessa pidetään mielenkiinto tiukasti käytännössä ja siinä, minkälaisia käytännön ongelmia tekstissäni ratkaistaan.¹⁷ Tutkimuskysymyksiä rajataan tästä näkökulmasta. *Norrosen* mukaan ongelmakeskeisyys ilmenee yhteiskunnassa vallitsevan ongelman näkökulmasta, ei oikeusjärjestyksen systematiikan näkökulmasta.¹⁸ Edellä mainittuun ongelmakeskeisyyteen vaikuttaa se seikka, että yleisestikin urheiluoikeudellisessa tutkimuksessa pyritään tyydyttämään käytännöllisiä tiedonintressejä.¹⁹

¹¹ Norros puhuu lisäksi tutkimuksen toteuttamistavasta. Ks. Norros 2011, s. 27.

¹² Schön 2010, s. 5.

¹³ Aarnio 1982, s. 61–62.

¹⁴ Schön 2010, s. 5.

¹⁵ Norros 2011, s. 5.

¹⁶ Aarnio 1982, s. 62–63.

¹⁷ Schön 2010, s. 5.

¹⁸ Norros 2011, s. 4.

¹⁹ Aine 2011, s. 5.

Urheilu oikeudessa on usein kyseessä yleisten oikeudellisten kysymysten ja oikeusperiaatteiden tarkastelu ja soveltaminen urheilun kontekstiin sovitettuna.

Urheilu oikeudelle on ominaista eri oikeudenalojen näkökulmien yhdistäminen, jonka avulla tiettyä ongelmaa ratkotaan.²⁰ Tutkielmassani kuitenkin käsitellään pääasiassa työoikeutta,²¹ tarkemmin työsopimusoikeutta ja työehtosopimusoikeutta. Kyseeseen tulevat myös yleisen sopimusoikeuden tietyt aihepiirit. Tarkastelussa otetaan huomioon tietenkin myös urheilun erityispiirteet.

Nykyinen suomalainen lainsäädäntö ja säädöskehys vaikuttavat myös tutkimuskysymysten asetteluun ja rajaamiseen. Suomalaisen urheilun työehtosopimuksille tai kollektiivisopimuksille ei ole erillistä lainsäädäntöä, vaan säädöskehys muodostuu yleisestä työehtosopimusoikeudesta ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Yleisenä työehtosopimuksia säätävänä lakina toimii työehtosopimuslaki. Kyseinen laki määrittelee työehtosopimuksille yleisen säädöskehksen. Lisäksi tärkeää oikeudellista aineistoa ovat eri alojen työehtosopimukset, mutta myös joukkueurheilun omista työehtosopimuksista, esimerkkinä Liigan ja jääkiekon pelaajayhdistyksen yleissopimus, saadaan aineistoa tutkimuskysymysten tarkasteluun, ja referenssejä siihen, miten suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksia voitaisiin mahdollisesti lisätä ja mitä työehtoja sisällyttää työehtosopimukseen.²²

Viidennessä luvussa käsittelen erilaisia ulkomaalaisia työehtosopimuksia, mutta kyseessä ei ole varsinainen oikeusvertaileva tutkimusmetodi, jossa hankitaan eri valtioiden oikeusjärjestelmistä tietoa tarkastellen näitä järjestelmiä vierekkäin.²³ Toisin sanoen vertailevalla oikeustieteellä eli oikeusvertailulla tarkoitetaan yksinkertaistetusti eri valtioiden oikeusjärjestysten ja -järjestelmien vertailua. Oikeusvertailussa tarkastellaan eri järjestelmien ratkaisuja liittyen tiettyyn ongelmaan tai kysymykseen.²⁴ Oma oikeusvertailuni tässä tutkielmassa on kuitenkin liian pintapuolista, jotta voitaisiin puhua suppeammassa merkityksessä oikeusvertailusta. Pohdin kuitenkin oikeusvertailun tapaisesti tutkielmassani

²⁰ Halila 1999, s. 10.

²¹ Ruotsalainen Lars Viklund on käyttänyt urheilun ja työoikeuden yhteenliittymästä termiä urheilutyöoikeus. Ks. Viklund 1999, s. 201.

²² Kerään työehtosopimuksista aineistoa myös perinteisten oikeuskirjallisuuden ja artikkelien ulkopuolelta YouTube-videoista, podcasteista ja sähköpostikeskusteluista suomalaisen joukkueurheilun osapuolien kanssa.

²³ Husa 1998, s. 13.

²⁴ Ibid.

yhdysvaltalaisia, eurooppalaisia ja ruotsalaisia työehtosopimusjärjestelmiä urheilun ammattilaisliigoissa suhteessa Suomen vastaavan kaltaisiin sopimusjärjestelmiin suomalaisissa joukkueurheilusarjoissa. Vaikka oikeusvertailevaa tutkimusmetodia käytetään jossain määrin hyödyksi tutkielmassani, kyseessä ei ole kuitenkaan oikeusvertaileva tutkimus. Oikeusvertailuani käytetään hyödyksi systematisoidessani ja analysoidessani suomalaisia työehtosopimuksia, erilaisia työehtoja sekä työehtosopimusjärjestelmää joukkueurheilun kontekstissa. On myös huomioitava, ettei yhdysvaltalaisia, eurooppalaisia tai ruotsalaisia työehtosopimuksia voida suoraan verrata suomalaiseen työehtosopimusjärjestelmään erilaisien oikeusjärjestysten takia, mutta nostan yhdysvaltaisesta, eurooppalaisesta ja ruotsalaisesta aineistosta muun muassa erilaisista työehdoista esimerkkejä tutkielmaani.²⁵

1.3 Aihepiirin rajaus

Ongelmakeskeisessä tutkimuksessa näkökulmien rajaus on tärkeää.²⁶ Teen tutkielmassani tutkimuskysymykseen viidenlaiset rajaukset. Ensinnäkin kun kirjoitan työehtosopimuksista urheilussa, viittaaan ammatti- ja huippu-urheiluun. Urheiluun oli pitkään pesiytynyt ajatus urheilusta rahasta puhtaana harrastuksena, josta ei palkkaa haluttu pyytää.²⁷

Työehtosopimusten käsittely kuitenkin olettaa, että urheilijat ovat huippu-urheiluorganisaatioiden ammattuurheilijoita²⁸, jotka ovat työsuhteessa esimerkiksi urheiluseuroihinsa ja saavat työsuorituksestaan palkkaa.

Toiseksi käsittelen tutkielmassani vain joukkueurheilua ja joukkueurheilijoita ja jätän yksilölajit ja yksilölajien urheilijat käsittelyni ulkopuolelle. Yleensä yksilöurheilijat nähdään enemmän pienyrittäjinä tai itsenäisinä ammatinharjoittajina kuin varsinaisina seuran työntekijöinä. Tutkielman aiheena olevat työehtosopimukset eivät sellaisenaan yksilöurheilijoihin sovellu, sillä työehtosopimukset voivat soveltua vain työsuhteisiin urheilijoihin.²⁹ Yksilöurheilijat saattavat panostaa enemmän henkilöbrändäykseen ja omien yhteistyökumppaneidensa hankintaan. Jos pohditaan urheiluseurojen työntekijöitä,

²⁵ Norros 2011, s. 33.

²⁶ Ibid., s. 8.

²⁷ Urheilu voidaan jakaa leikkiin, harrasteurheiluun ja huippu-urheiluun. Ks. Norros 2011, s. 11.

²⁸ Halilan mukaan ammattuurheilijana pidetään urheilijaa, joka saa isoimman osan tuloistaan urheilun kautta. Ks. Halila 2006, s. 367.

²⁹ Rauste 1997, s. 66.

joukkueurheilija on useammin urheiluseuran tai -liigan työntekijänä kuin yksilöurheilija. Tähän liittyen poimin myös mahdollisimman paljon vain joukkueurheilijoihin liittyvää oikeuskäytäntöä, oikeuskirjallisuutta ja työehtosopimuksia. Mikäli kuitenkin jokin tärkeä argumentti tai näkökulma esiintyy vain yksilöurheilijaan liittyvässä aineistossa, en kuitenkaan jätä kyseistä aineistoa käyttämättä.

Kolmanneksi haluan keskittyä erilaisten pallopelien joukkueurheiluun. Esimerkiksi rytmisen voimistelun joukkueet voisivat olla kiinnostava tutkimuskohde, mutta pyrin keskittymään tällä kertaa isoimpien pallopelien maailmaan esimerkkeinä jalkapallo, jääkiekko, koripallo ja amerikkalainen jalkapallo. Rajauksen syynä on se, että suurissa pallopeleissä on havaittavissa enemmän ammattimaisuutta ja ammattilaisliigojen kehittymistä, joten kyseisissä urheilulajeissa edellytykset Suomessakin kollektiivisiin työehtosopimuksiin näkisin huomattavasti suuremmiksi kuin pienemmissä lajeissa. Sekä naisten että miesten joukkuepallopelit ovat tutkimuskohteenani, mutta naisten joukkueurheilu on kuitenkin huomattavasti pienemmässä osassa.

Neljäntenä rajauksena on tutkielmani rajautuminen työsuhteisiin ja niihin liittyviin kollektiivisopimukseen, jolloin esimerkiksi virkaehtosopimukset³⁰ rajautuvat tarkastelun ulkopuolelle. Virkasuhteessa esimerkiksi valtiolle olevia urheilijoita Suomessa tuskin onkaan, joten rajaus tapahtunee luonnollisesti.

Viidenneksi rajaan ulkomaalaisten työehtosopimusten käsittelyä tiettyihin työehtosopimukseen, jottei tutkielmasta muodostu vain erilaisten yhdysvaltalaisten tai eurooppalaisten työehtosopimusten luetteloa ja työehtosopimusten eri ehtojen luettelointia. Käyn kuitenkin tiettyjä työehtosopimuksia hieman yksityiskohtaisemmin läpi, jotta voin tehdä havaintojani erilaisista työehdoista ja niiden merkityksistä työehtosopimuksissa. Tämä myös laajentaa perspektiiviä siitä, minkälaisia työehtoja suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen voisi mahdollisesti kuulua.

1.4 Tutkielman rakenne

Johdanto-luvun jälkeen aihetta tarkastellaan viidessä varsinaisessa luvussa, jonka jälkeen aihepiiri punotaan yhteen johtopäätökset-luvulla. Toisessa luvussa keskitytään työehtosopimusten,

³⁰ Virkaehtosopimukset solmitaan valtioiden toimijoiden välillä valtion virkaehtosopimuslain (6.11.1970/664) mukaan.

työsuhteiden ja työehtojen termien määrittelyyn ja näihin kuuluviin yleisimpiin asioihin. Toisessa luvussa puhutaan myös joukkueurheilijasta työsopimuksen osapuolina. Esityksessäni siirryn yleisistä asioista työoikeudellisista asioista erityisiin asioihin eli joukkueurheilun ulkomaisiin ja kotimaisiin työehtosopimuksiin. Mielestäni ensin on hyvä käydä läpi työlainsäädäntöä ja edellä mainittuihin termeihin liittyvää määrittelyä ennen kuin siirrymme työehtosopimuksiin.

Kolmannen luvun pääpainona on erityisesti työehtosopimuksiin liittyvät yleiset asiat. Luvun aluksi tarkastelen kollektiiviseen sopimistapaan liittyviä perus- ja ihmisoikeuksia, erityisesti yhdistymisvapautta ja ammatillista järjestäytymisvapautta. Tämän alaluvun jälkeen siirrytään määrittelemään kollektiivisopimus sekä työehtosopimus. Lisäksi tarkastellaan työehtosopimusten osapuolia yleisellä tasolla, työehtosopimusten solmimistapoja ja työehtosopimuksiin liittyvää lainsäädäntöä. Tämän ohella käydään läpi työehtosopimusten normaali- ja yleissitovuutta sekä valtakunnallisuutta sekä kilpailulain merkitystä työehtosopimuksiin.

Neljännessä luvussa käydään läpi työehtosopimuksia ja sen kaltaisia kollektiivisia sopimuksia suomalaisessa joukkueurheilussa. Käydään läpi erilaisten suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusten nykyisiä tai mahdollisia tulevia osapuolia ja otetaan esimerkeiksi muutamia tällä hetkellä voimassa olevia suomalaisen urheilun kollektiivisia sopimuksia ja mahdollisia työehtosopimuksia. Lisäksi käyn läpi suomalaisen joukkueurheilun pelaajasopimusmalleja ja vakioehtoisia työsopimuksia sekä näiden eroja työehtosopimukseen.

Viidennessä luvussa esitellään yleiskatsaus yhdysvaltaisista, koko Euroopan laajuisista sekä ruotsalaisista työehtosopimusjärjestelmistä joukkueurheilun kontekstissa. Käytän tutkimuspohjana kyseisten alueiden ja valtioiden erilaisia työehtosopimuksia. Tutkin, josko Yhdysvaltojen suurimman ammattilaisliigan eli amerikkalaisen jalkapallon National Football League (NFL) -liigan työehtosopimuksesta voisi ottaa jotain suomalaisen joukkueurheilun mahdollisiin tai nykyisiin kollektiivisopimuksiin. Eurooppalaisista työehtosopimuksista otan tarkasteluun UEFA:n³¹ sopimuksen, jossa jalkapallopelaajille taataan pelaajasopimusten

³¹ Union of European Football Associations (UEFA) on eurooppalaisen jalkapallon kattojärjestö.

vähimmäisehdot³² ja koripallon Euroliigan³³ työehtosopimuksen³⁴. Luvun lopussa käyn myös läpi ruotsalaisia jalkapallon ja jääkiekon työehtosopimuksia, joita on tehty Ruotsissa jo usean vuoden ja jopa vuosikymmenien ajan. Teen myös pientä vertailua Yhdysvaltojen, Euroopan ja Ruotsin sekä suomalaisen työehtosopimusjärjestelmän eroista joukkueurheilun kontekstissa.³⁵

Kuudennessa luvussa tarkastelen työehtosopimusten merkitystä suomalaisessa joukkueurheilussa ja vastataan tutkimuskysymyksiin. Mitä hyötyä ja mahdollisesti haittaa olisi työehtosopimusten lisäämisellä suomalaisessa joukkueurheilussa? Millaisia erilaisia työehtoja voitaisiin ja kannattaisi säädellä ja sopia työehtosopimuksin suomalaisessa joukkueurheilukentässä? Mitä etuja työehtosopimusten määrän kasvattamisesta voisi olla esimerkiksi joukkueurheilijalle itselleen?

Viimeisessä eli seitsemännessä luvussa keskitytään johtopäätöksiin, joita edellisistä luvuista voidaan ottaa ja analysoida. Tarkoituksena on yhteenvetona käydä läpi, miksi työehtosopimuksia pitäisi käyttää suomalaisessa joukkueurheilussa enemmän, mitä työehtoja tulevaisuuden suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksessa voidaan solmia ja minkälaisia muita johtopäätöksiä tutkielmasta onnistutaan kertomaan.

Seuraavana vuorossa on toinen luku, josta jo aikaisemmin mainittiin. Toisessa luvussa keskitytään työehtosopimusten, työsuhteiden ja työehtojen termien määrittelyyn ja näihin kuuluviin yleisimpiin asioihin. Toisessa luvussa puhutaan myös joukkueurheilijasta työehtosopimuksen osapuolina. Luvussa käydään myös läpi aiheisiin liittyvää työoikeudellista lainsäädäntöä ja relevanttia oikeuskäytäntöä. Luku aloitetaan työoikeudellisella historiakatsauksella Arvo Sipilän perussuhdeteoriaan, josta siirrytään lähemmäksi nykyaikaa ja varsinaisia työoikeudellisten termien määrittelyä.

³² MRSPC eli Agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory (vapaa suomennos: sopimus UEFA:n ja Euroopan Unionin alueella pelaavien jalkapalloammattilaisten pelaajasopimuksien minimivaatimuksista)

³³ Koripallon Euroliiga eli EuroLeague Basketball on paneurooppalainen koripallon urheiluliiga, jossa olevat joukkueet kilpailevat liigassa omien kansallisten liigojensa ohella. Euroliigaa pyörittää Union of European Leagues of Basketball (ULEB) -niminen eurooppalainen urheiluorganisaatio, jonka jäsenenä ovat 10 kansallista koripalloliigaa, joista merkittävimmät ovat Espanjan, Ranskan, Italian ja Kreikan koripalloliigat.

³⁴ Euroliigan työehtosopimus on nimeltään EuroLeague Framework Agreement (EFA).

³⁵ Edellä on mainittu, ettei kyse ole kuitenkaan oikeusvertailusta.

2 Työsopimuksista ja -suhteista, joukkueurheilijasta työntekijänä sekä työsuhteen ehdoista

2.1 Sipilän perussuhdeteoria

Jotta voidaan ymmärtää nykyisyyttä, luodaan lyhyt katsaus työoikeuden kehityksen kannalta merkittävään historiaan ja *Arvo Sipilän* perussuhdeteoriaan. Sipilä oli tärkeä hahmo siinä, että 1940-luvulta lähtien työoikeutta alettiin pitää omana oikeudenalanaan. Sipilälle työoikeus on työsuhteisiin liittyvien oikeusnormikokonaisuus, jossa käsitelmäärityllä perustellaan normien liittyminen työoikeuteen. Työoikeuteen itsenäisenä tieteenalana kuuluu siis se, että tiettyä käsitejoukkiota esitetään ja tutkitaan.³⁶

Sipilän perussuhdeteoriaan kuuluu siis työoikeuden käsitteiden järjesteleminen. Työoikeuden peruskäsitteenä nähdään työsuhde, joka lävistää muuta työoikeussäännöstöä.³⁷ Edellä mainittu perussuhdeteorian nimitys muodostuu siitä, että Sipilän mukaan työsuhde on työoikeudellinen perussuhde.³⁸ Teoriassa siis työsuhde lävistää perussuhteena työoikeuden normit. Työsuhde ja työsopimus taas muodostuvat käsitteinä lähelle toisiaan, kun työsopimuksen kautta syntyy työsuhde.³⁹ Alaluvussa 2.3 käydään tarkemmin läpi työsopimuksen ja työsuhteen eroja sekä eroihin liittyvää oikeuskäytäntöä.

Perussuhdeteorian peruslähtökohta on, että työsuhteessa tulee sovellettavaksi kaikki työlainsäädäntö, ellei erityislaeista muuta seuraa.⁴⁰ *Jaana Paatenojan* mukaan työntekijän ja työsuhteen pohtimisessa ensiksi pohditaan täyttyvätkö alaluvussa 2.2 läpikäytävät työsuhteen tunnusmerkit, jonka jälkeen toisena vaiheena päätetään kokonaisarvioinnissa, tarvitseeko mahdollinen työntekijä työoikeussuojaa. Hän hylkää Sipilän perussuhdeteorian ja näkee, että työoikeuslakien soveltamisalan avulla pystytään ottamaan kantaa työsuhdekysymyksiin.⁴¹ Esimerkkinä tähän voidaan ottaa työoikeuden ja työsopimusten yleislakina toimiva työsopimuslaki (TSL), kun taas merenkulun työsopimusten erityislakina on

³⁶ Sipilä 1946, s. 3 ja 5.

³⁷ Sipilä 1938, s. 204.

³⁸ Vuorio 1955, s. 39.

³⁹ Sipilä 1946, s. 50.

⁴⁰ Paatenoja 2002, s. 14.

⁴¹ Paatenoja 2013, s. 440.

merityösopimuslaki (MeriTSL), jonka säännöksiä käytetään yleislain säännösten tilalla suomalaisella aluksella, kuten MeriTSL 1 luvun 1 §:n soveltamisalasta säädetään. Kun TES:n normimääräyksillä on merkitystä työsopimukseen⁴², Paatenojan mielipiteet Sipilän perussuhdeteorian tarpeettomuudesta eivät välttämättä mielestäni ole oikeita.

Sipilän perussuhdeteorialla on myös ajallinen ulottuvuus, jossa työlainsäädännön soveltavuus todetaan ainoastaan työsuhteen aikana sovellettavaksi. Ajallisen ulottuvuuden ja tosiasiallisen todentamattomuuden takia teoria on saanut oikeuskirjallisuudessa kritiikkiä.⁴³ Teorian totuudellisuudesta voi olla montaa mieltä, mutta perussuhdeteoria on yritys havainnoida oikeudellista ilmiötä.⁴⁴ Seuraavissa kahdessa alaluvuissa käydään tarkemmin läpi työsopimuksen ja työsuhteen käsitteen tunnusmerkistöä sekä eroavaisuuksia. Apuvälineinä käsittelyssäni käytetään lainsäädäntöä, oikeuskirjallisuutta ja oikeuskäytäntöä.

2.2 Työsopimuksista ja työsuhteista

Työsopimuslain 1 luvun 1 §:ssä määritetään työsopimus sopimukseksi, jolla työntekijä tai työntekijät yhdessä työkontana sitoutuvat henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan lukuun tämän johdon ja valvonnan alaisena palkkaa tai muuta vastiketta vastaan.

Työsopimuslain 3 §:n mukaan työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Saman pykälän kaksi momentissa todetaan, että työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Myöhemmin tässä tutkielmassa kerrotaan vakiomuotoisista pelaajasopimuksista eli urheilijan mallityösopimuksista ja niiden eroista työehtosopimukseen nähden, joten on hyvä käydä jo nyt läpi lyhyesti perusasioita työsuhteista, niiden muodostumisen tunnusmerkistöstä ja työehdoista, jotta mallipelaajasopimuksen ehtojen ero varsinaiseen työehtosopimukseen nähden on helpompaa.

Työsopimuslain esitöissä on todettu, että työsopimussuhteesta ja työsuhteesta ”ei ole työsopimuslaisia nimenomaisia säännöksiä”.⁴⁵ Kuitenkin edellä mainitusta työsopimuslain 1 luvun 1 §:n 1 momentista voidaan myös johtaa työsuhteen tunnusmerkistö. Tunnusmerkkejä

⁴² Kairinen 1998, s. 202.

⁴³ Ylhäinen 2005, s. 124-125.

⁴⁴ Kairinen 1998, s. 197.

⁴⁵ HE 157/2000 vp, s. 7.

ovat seuraavat neljä: sopimustunnusmerkki, työntekemistunnusmerkki, vastikkeellisuustunnusmerkki sekä direktio-tunnusmerkki.⁴⁶ Direktio-oikeus tarkoittaa työnantajan johto- ja valvontaoikeutta. Kaikkien tunnusmerkkien on täyttyvä, jotta kyseistä oikeussuhdetta voidaan käsitellä työsuhteena.

Tämän alaluvun seuraavissa kappaleissa kerrotaan, milloin edellä mainitut neljä työsuhteen tunnusmerkkiä täyttyvät. Tunnusmerkeistä käyn ensiksi läpi sopimustunnusmerkin.

Työsopimuslainsäädännöstä johdettuna työsuhteeseen on määrämuotoisen sopimuksen sijasta vapaamuotoinen velvoiteoikeudellinen sopimus⁴⁷, jossa työnantaja ja työntekijä sopivat työsuoritteesta. Näiden kahden toimijan välinen sopimus on siis työsuhteen syntymisen edellytys.⁴⁸ Työsopimussuhde voi syntyä edellä mainittujen suullisen, kirjallisen ja sähköisen solmimistavan lisäksi myös konkludenttisesti. Konkludenttisesti eli hiljaisesti solmitusta työsuhteesta on kyse, kun työnantajan ja työntekijän välille syntyy sopimus, mutta tätä sopimusta ei ole nimenomaisesti solmittu osapuolten välille, vaan se syntyy olosuhteiden perusteella hiljaisesti.

Työn tekeminen on toinen tunnusmerkki työsuhteen syntymiseen. Tämän tunnusmerkin syntymisessä oleellista on sanan ”työ” määrittely. Työn tekeminen voidaan jokapäiväisestä työstä siirtää urheilijan ja urheilun maailmaan. Työllä tarkoitetaan monesti ihmisen toimintaa, joka vaikuttaa taloudellisesti. Urheilijan tekemä fyysinen työ on aktiivista tekemistä. Työ voisi olla myös passiivista. Joukkueurheilijan urheiluseuran taloudellinen ja kilpailullinen menestys riippuu joukkueurheilijan fyysisestä tekemisestä.

Työn vastikkeellisuus kuuluu työsuhteen kolmanneksi tunnusmerkiksi. TSL 1:1.1 2 kohdan mukaan työsuhteeseen kuuluu vastikkeellisuus, vaikka vastikkeesta ei ole sovittu, jos tosiseikoista käy ilmi, että työtä ei ole tarkoitettu tehtäväksi vastikkeetta. Kyseessä on oletettava siitä, että työsuhteeseen kuuluu vastikkeen saaminen. Lähtökohtana on siis se, että työtä tehdään vain vastiketta vasten. Ilman vastiketta voitaisiin tekemistä pitää talkoina.

⁴⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 9. Lisäksi viidentenä työsuhteen tunnusmerkkinä voitaisiin katsoa olevan työn tekeminen toiselle, jolloin itselle tehty työ ei täyttäisi työsuhteen ehtoja. Lisäksi työ tulee tehdä henkilökohtaisesti, eikä toinen henkilö voi tehdä työtä toisen puolesta. Lisätietoja tästä muun muassa: Aaltonen 2004, s. 99. Oikeuskirjallisuudessa käytetään kuitenkin vakiintuneemmin neljää työsuhteen tunnusmerkkiä, joten pitäydyn tutkielmassani neljässä työsuhteen tunnusmerkissä.

⁴⁷ Tiitinen – Kröger 2012, s. 11.

⁴⁸ Ibid., s. 9.

Työsopimuslakiin ei ole kirjattu vastikkeelle tarkempaa määrittelyä. Joukkueurheilijoille mahdollisesti kuuluvat asuntoedut ovat yleisiä.⁴⁹ Urheilusta maksettavan palkan lisäksi voidaan maksaa esimerkiksi otteluliitännäisiä tai suorituksiin liittyviä bonuksia tai pelien kulukorvauksia.⁵⁰

Vastikkeen määrälle ei ole myöskään annettu minkäänlaista alarajaa työsopimuslaissa. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1997:38 jääkiekkoilijan yhden pelikauden riittävänä vastikkeena työsopimussuhteen syntymiseen ja siihen, ettei palkka ole ollut vain yhdistyksen harrastustoiminnan tueksi maksettua palkkaa, on pidetty 12 000 markkaa. Summaan kuuluivat sekä palkkio että polttoainekorvaukset, jotka ovat edellisessä kappaleessa mainittuja kulukorvauksia.⁵¹

Työsuhteen tunnusmerkistön viimeisenä eli neljäntenä tunnusmerkkinä pidetään direktiota eli työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta. Jotta työsopimuslain soveltaminen toteutuu, tehdään työtä, josta työnantaja hyötyy taloudellisesti. Tällöin tehdään työtä työnantajan lukuun.⁵² Joukkueurheilun kontekstissa urheilija tekee fyysisiä suorituksia, joista työnantaja hyötyy sekä viihdetuotteen positiivisella kassavirralla että urheilijan panoksella joukkueensa eli työnantajan suorituksiin. Pelaajasopimuksissa työnantaja voi myös rajoittaa vapaa-aikaa jopa ”tavallista” työpaikkaa enemmän, sillä pelaajasopimuksissa voidaan rajoittaa esimerkiksi muiden kuin ammattina pelattavan lajin harrastamista.⁵³

⁴⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 12.

⁵⁰ Palkasta on työsopimuslaissa todettu vain TSL 2:10:ssä, että työntekijälle on maksettava tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka.

⁵¹ Ratkaisussa KKO 1997:38 on todettu tarkemmin sanottuna seuraavaa; “A:lla on pelaajasopimuksen mukaan ollut odotettavissa mahdollisuus ansaita palkkioita niin paljon, että vastike ei ole ollut vain näennäistä. Hänelle on pelikauden 1993 - 1994 aikana maksettu palkkiota ja polttoainekorvausta yhteensä ilmeisesti yli 12 000 markkaa. Korvaus on ollut pienempi kuin muilla pelaajilla, koska hän on pelannut yhdistyksen lukuun vain 15 ottelussa. Hänen saamansa vastike on kuitenkin ollut työnteosta maksettua palkkaa eikä ainoastaan harrastustoiminnan tueksi annettua avustusta.”

⁵² Bruun – von Koskull 2012, s. 27.

⁵³ Rauste 1997, s. 111.

2.3 Työsopimussuhteen ja työsuhteen eroista ja tähän liittyvä oikeuskäytäntö

Edellä on kerrottu ja eritelty erityisesti työsuhteen tunnusmerkistöä. Tässä alaluvussa käydään läpi hieman tarkemmin työsopimussuhteen ja työsuhteen eroja. Eroja havainnollistetaan parin oikeustapauksen avulla.

Vuorio määrittelee työsuhteen suhteeksi, joka pysyy, kunhan työntekijän työskentely jatkuu. Työsuhde siis syntyy, kun työhön ryhdytään, eikä kyseessä ole aina työsopimuksenteko heti, paitsi kun työnteko aloitetaan välittömästi sopimuksenteon jälkeen.⁵⁴ Vuorion mukaan direktio-subordinaatiosuhde⁵⁵ mahdollistaa kahden erilaisen sopimussuhteen samanaikaista olemassaoloa, eli työsuhteessa voi olla sekä työsuhteen tunnusmerkit omaavaa työtä että muuta työtä, eivätkä nämä kumoja toisiaan.⁵⁶ Samaan aikaan voi olla voimassa sekä siviilioikeudellisia että työoikeudellisia sopimusoikeustoimia.

Työsopimuslain esitöissä taas kirjoitetaan työsuhteen ja työsopimuksen eroista seuraavasti: ”Työsopimussuhteen on katsottu syntyvän työsopimuksen solmimisella. Työsuhteella on puolestaan samat tunnusmerkit kuin työsopimuksella ja sen on katsottu syntyvän, kun työtä ryhdytään tekemään ensimmäisen kerran.”⁵⁷ Esitöissä todetaan myös, että työsopimuslakia on vastaisuudessaakin ”sovellettava sopimukseen, jolla työntekijä sitoutuu tekemään henkilökohtaisesti työtä työnantajan lukuun palkkaa tai muuta vastiketta vastaan työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.” Lisäksi esitöiden seuraavassa kappaleessa todetaan, että ”työsuhteissa sovellettavat vähimmäistyöehdot määräytyisivät edelleen yleissitovan työehtosopimuksen mukaan.”⁵⁸

Edelleen työsopimussuhde erotetaan työsuhteesta siten, että työsopimussuhteen kuuluu työsopimuksen sisältö ja ehdot. Kun työntekijä aloittaa varsinaisen työskentelyn työsopimuksessa kerrotussa pestissä, syntyy työsuhde yläkäsitteenä työsopimussuhteelle. Työsuhteen sisältö voi lisäksi muodostua monesta lähteestä. Perussuhdeteorian mukaan kun tämän tutkielman edellisessä alaluvussa käydyt työsuhteen tunnusmerkit täyttyvät,

⁵⁴ Vuorio 1955, s. 155.

⁵⁵ Subordinaatiolla viitataan työntekijän alisteiseen asemaan työnantajaan nähden eli kyseessä on direktio-oikeuden vastinpari.

⁵⁶ Vuorio 1955, s. 45-46.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 7.

⁵⁸ *Ibid.*, s. 1.

työsuhteeseen liittyvät kaikki työoikeuden normilähteet.⁵⁹ Työoikeuden laeista TSL on voimassa jo työsopimussuhteessa, vaikkei työsuhde olisikaan vielä alkanut. TSL:n lisäksi muuta työoikeuden normistoa sovelletaan, kun työsuhde alkaa.

Alaluvun lopuksi käyn läpi muutaman korkeimman oikeuden tapauksen, joista käy ilmi työsopimussuhde- ja työsuhdekäsitteiden ero. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1982 II 18 oli siitä, että ”työsopimuksessa tarkoitettu työ oli sovittu alkavaksi 1.3.1980.

Työnantajan jouduttua sitä ennen konkurssiin oli konkurssihallinto irtisanonut työsopimuksen päättymään 4.2.1980.” Ratkaisussa todetaan edelleen, että ”kun työsopimus irtisanomisen johdosta oli lakannut jo ennen työn sovittua alkamisajankohtaa eikä työntekijöillä näin ollen ollut oikeutta saada palkkaa irtisanomisajalta”, korkein oikeus vapautti konkurssipesän irtisanomisajan maksuvelvollisuudestaan. Toisin sanoen työsuhde ei ollut vielä alkanut, vaikka työsopimussuhde olikin jo alkanut.

Sen sijaan korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 2015:41 käsiteltiin työsyRJintärikosta. Tapauksessa ”X ja yhtiö olivat 1.9.2008 allekirjoittaneet johtajasopimukseksi otsikoidun asiakirjan, jonka mukaan X:n oli tarkoitus aloittaa yhtiön kustantaman sanomalehden päätoimittajana 15.12.2008.” Tämän jälkeen työnantajan tietoon oli tullut X:stä asioita, joiden perusteella johtajasopimus oli purettu 1.10.2008. Merkityksellistä tapauksessa on tämän tutkielmani luvun kannalta se, ettei työsopimussuhteen ja työsuhteen käsitettä aina erotella oikeuskäytännössä keskenään, vaikka käsitteiden erottelulle on edellä mainitun mukaisesti annettu arvoa oikeuskirjallisuudessa. Käsitteiden eroa ei oikeustapauksessa pohdittu.

Seuraavassa alaluvussa käsittelem työntekijää, eli joukkueurheilun tapauksessa joukkueurheilijaa, työsopimuksen osapuolena.

2.4 Joukkueurheilijasta työsopimuksen osapuolena

Jotta joukkueurheilijaa pidetään urheiluseuransa työntekijänä, urheiluseuran ja urheilijan välille on synnyttävä työsopimussuhde. Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1987:4 päätettiin, että vaikka seura hoiti palkan ja ennakonpidätyksen pesäpallo-otteluun määrätyn erotuomarin puolesta, erotuomarin ja urheiluseuran välille ei syntynyt työsuhdetta. Osapuolet eivät olleet sopineet työn tekemisestä. Tapauksessa voidaan päätellä, ettei erotuomarin ja

⁵⁹ Kairinen 1991, s. 44.

seuran välille syntynyt sopimussuhdetta. Korkeimman oikeuden oikeustapauksessa oli lähtökohtaisesti kyse tapahtumakorvauksesta, mutta tapauksen ratkaisulla voidaan perusteella myös työsuhteen tunnusmerkkien täyttymistä.

Oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä on tunnustettu tosiseikaksi pidemmän aikaa se, että joukkueurheilijat voivat olla työsuhteessa urheiluseuraansa.⁶⁰ Kiinnostavampaa oikeudellisesti on sen punninta, missä olosuhteissa työsuhteiden tunnusmerkistöt joukkueurheilijoiden kohdalla täyttyvät ja milloin ne eivät täyty.⁶¹

Yli sata vuotta ja myös muutama vuosikymmen sitten joukkueurheilijoiden katsottiin olevan amatööriurheilijoita siinä missä muutkin urheilijat. Tällöin urheilun työn tekeminen oli harrastemielessä tehtyä toimintaa, jossa harjoittelemalla pyrittiin menestymään omissa kilpailuissaan tai joukkueurheilija otteluissaan. Työsuhteen syntymiseen liittyvä työn tekemisen tunnusmerkistö saattoi kuitenkin täytyä, mikäli työllä oli ja on taloudellista arvoa.⁶² Ammattimaisessa joukkueurheilussa edellä mainittu taloudellinen arvo toteutuu selkeästi. Joukkueurheilija urheilee ja saa vastikkeen näistä urheilusuorituksistaan.

Joukkueurheilijat tekevät töitä urheiluseuran hyväksi. Tästä työstä urheiluseurat hyötyvät myös taloudellisesti. Direktio-tunnusmerkki täyttyy kyseisessä toiminnassa, sillä joukkueurheilija harjoittelee ja pelaa johdon ja valvonnan alaisena, useimmiten valmentajan ohjeilla ja käskyillä.⁶³

2.5 Työsuhteen ehdoista

Työsuhteen ehdot perustuvat työlainsäädännölle.⁶⁴ Työsuhteen ehtojen määräytymisessä täytyy huomioida, että työsuhteeseen liittyviä säännöksiä on useita, ja näitä pitää etsiä erilaisista lähteistä.⁶⁵ Lähteitä ovat yleiset ja erityiset työoikeudelliset lait, työsopimukset,

⁶⁰ Esimerkiksi Korkeimman oikeuden ratkaisussa KKO 1995:145 nimenomaisesti jääkiekkoilijan ja seuran välistä pelaajasopimusta pidettiin työsopimuslain 1 §:n mukaisena työsopimuksena. Kts. myös edellisen sivun KKO 1997:38. Lisäksi esimerkkeinä käyvät koripalloilijan työsuhteesta seuraansa: KKO 1993:40 ja 1993:42.

⁶¹ Halila – Norros 2017, s. 183 & Rauste 1997, s. 107–111.

⁶² Halila – Norros 2017, s. 184.

⁶³ Ibid., s. 184–185.

⁶⁴ Engblom 2012, s. 4.

⁶⁵ Työsuhteen ehtoja voidaan kutsua tyhjäksi säiliöksi, joka täyttyy eri normilähteistä. Ks. Tiitinen – Kröger 2012, s. 764.

työehtosopimukset ja esimerkiksi suomalaisen joukkueurheilun tapauksessa erilaiset mallipelaaajasopimukset. Työehtosopimuksissa voidaan havaita työsuhteen ehtoja säänteleviä kohtia.⁶⁶ Työehtosopimuksen määräyksiä liittyy esimerkiksi palkkoihin, työaikaan, lomaan ja työsuhdeturvaan.⁶⁷

Työsuhteen ehdot tarkoittavat työsuhteen sisältöä, joka muodostuu edellisessä kappaleessa mainituista erilaisista lähteistä.⁶⁸ Työsuhteen ehdoista eli sisällöstä muodostuvat osapuolten oikeudet ja velvollisuudet, kuten työnantajan velvollisuus palkanmaksuun, ja työsuhteen ehtojen selvittämiseen vaaditaan esimerkiksi lähteiden välisen hierarkian ja työehtosopimusjärjestelmän tuntemusta.⁶⁹ Yleisin työsuhteen ehtojen riita-aiheista on työsuhteen päättämisperuste yksilöperusteella tai taloudellis-tuotannollisesti, jolloin keskeiseksi teemaksi tulevat tähän liittyvät korvaukset.⁷⁰

Työsuhteen vähimmäisehdoiksi kutsutaan työsuhteen ehtoja, joita työsuhteessa täytyy vähintään noudattaa työlainsäädännön ja yleissitovan työehtosopimusten mukaisesti. Yleissitovalla työehtosopimuksella turvataan järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot.⁷¹ Lisäksi muun muassa juristien edunvalvontajärjestö Lakimiesliitto on julkaissut internet-sivuillaan jäsenilleen suosituksen työsuhteen vähimmäisehdoista eli yleisesti vakiintuneista ehdoista.⁷²

Tutkielmani varsinaisena aiheena eivät ole työsopimukset, työsuhteet tai työsopimusoikeus. Olen kuitenkin halunnut tuoda esille tässä luvussa näitä yleisimpiä työoikeudellisia käsitteitä ja perussuhdeteoriaa. Näen, että näiden käsitteiden läpikäyminen auttaa hahmottamaan paremmin myös työehtosopimusoikeudellisia teemoja. Lisäksi työehtosopimusoikeudessa ja

⁶⁶ Saloheimo 2020, s. 118.

⁶⁷ Ibid.

⁶⁸ Engblom 2012, s. 4.

⁶⁹ Ibid.

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 219.

⁷² Lakimiesliiton suositus työsuhteen vähimmäisehdoista löytyy sivulta: <https://www.lakimiesliitto.fi/edunvalvonta/suositus-tyosuhteen-vahimmaisehdoista/> (luettu 01.02.2023). Luvussa 4.4 käsitellään myös suomalaisen joukkueurheilun pelaajasopimusmalleja, joissa myös määritellään työsuhteen vähimmäisehdot kyseisen urheilulajin pelaajille. Lisäksi kyseisessä luvussa käydään läpi vakioehtoisia sopimuksia.

työsopimusoikeudessa normien sisältö nivoutuu yhteen, ja tietyssä mielessä työehtosopimus- ja työsopimusoikeuden jakolinja on keinotekoinen. Hienoinen ero näiden välillä kuitenkin mielestäni on, ja siirryn tutkielmani seuraavassa luvussa individualistisesta työoikeudesta kollektiiviseen työoikeuteen⁷³, jossa tutkielman varsinainen aihealue eli työehtosopimukset sijaitsevat. Kirjoitan aluksi kollektiiviseen sopimiseen liittyvistä perus- ja ihmisoikeuksista. Tästä siirryn kollektiivi- ja työehtosopimuksen käsitteiden määrittelyyn, jonka jälkeen käyn läpi työehtosopimusten osapuolia, solmimistapoja, työehtosopimusten yleis- ja normaalisitovuutta ja valtakunnallisuutta sekä käsittelen työehtosopimuslainsäädäntöä ja kilpailulainsäädännön vaikutusta työehtosopimukseen.

⁷³ Saloheimo 2020, s. 12.

3 Kollektiivisen sopimisen perus- ja ihmisoikeudet, kollektiivi- ja työehtosopimukset, työehtosopimusten osapuolet ja solmimistavat, työehtosopimusten yleis-, normaalisitovuus ja valtakunnallisuus sekä muu työehtosopimuslainsäädäntö

3.1 Kollektiiviseen sopimiseen liittyvät perus- ja ihmisoikeudet

3.1.1 Yhdistymisvapaus

Kollektiivista sopimista suojataan perus- ja ihmisoikeuksilla.⁷⁴ Ammatillinen yhdistymis- ja järjestäytymisvapaus sekä lakko-oikeuden perustuslain suoja johdetaan perustuslain 13 §:stä.⁷⁵ Työsuhteisiin liittyvissä yhdistymisvapauksissa voimme erottaa TSL 13:1.1:n mukaisen positiivisen yhdistymisvapauden eli oikeuden kuulua yhdistykseen ja negatiivisen yhdistymisvapauden eli oikeuden olla kuulumatta yhdistykseen.⁷⁶ Säännöksen mukaan työnantajalla ja työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen sekä oikeus osallistua tällaisen yhdistyksen toimintaan. Heillä on myös oikeus perustaa luvallinen yhdistys. Työnantajalla ja työntekijällä on niin ikään vapaus olla kuulumatta edellä tarkoitettuun yhdistykseen.⁷⁷

3.1.2 Ammatillinen järjestäytymisvapaus

TSL 13:1.1-säännöksen ensisijaisena tarkoituksena on suojella ammatillista järjestäytymisvapautta.⁷⁸ Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja kollektiivinen neuvotteluoikeus on lisäksi vahvistettu Kansainvälisen työjärjestön (ILO) yleissopimuksissa nro 87/19481 ja 98/1949⁷⁹ Yhdistymisvapaus, neuvotteluoikeus sekä oikeus tehdä työehtosopimuksia ja lakko-oikeus löydetään muistakin ihmis- ja perusoikeusasiakirjoista, kuten Euroopan sosiaalisesta peruskirjasta (6. artikla) ja Euroopan Unionin (EU)

⁷⁴ Saloheimo 2020, s. 17.

⁷⁵ Saloheimo 2020, s. 17 & Tiitinen – Kröger 2012, s. 79.

⁷⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 80.

⁷⁷ Lisäksi on huomioitava, että TSL 13:1.2 mukaan yhdistymisvapauden vastainen työ sopimus on mitätön.

⁷⁸ Tiitinen – Kröger 2012, s. 80.

⁷⁹ Saloheimo 2020, s. 17 & Tiitinen – Kröger 2012, s. 79.

perusoikeuskirjasta (28. artikla), joka on Lissabonin sopimuksen myötä yksi EU:n perussopimuksista.⁸⁰

3.2 Kollektiivisopimuksen määritelmä

Kollektiivisopimusta⁸¹ voidaan pitää yläkäsitteenä erilaisille työehto- ja virkaehtosopimuksille.⁸² Työsuhteessa olevien henkilöiden suhteiden ehdot sovitaan työehtosopimuslain (TEhtol, 7.6.1946/436) mukaisesti laadituilla työehtosopimuksilla. Virkamiesten virkasuhteiden ehdoista julkisella sektorilla on taas laadittu virkaehtosopimuksilla virkaehtosopimuslakien⁸³ mukaisesti. Virkaehtosopimusten suurin ero työehtosopimukseen näyttäytyy virkasuhteiden pienempänä sopimusvapautena virkaehtosopimuksissa kuin työehtosopimuksilla solmituissa työsuhteissa. Pienistä eroistaan huolimatta mitä työehtosopimuksista sanotaan, soveltuu myös vastaavalla tavalla virkaehtosopimukseen. Työtaisteluoikeuden rajoituksissa virkaehtosopimuksissa on myös eroavaisuuksia työehtosopimukseen nähden.⁸⁴

Työoikeuden sisällä kollektiivisopimukset ovat tärkeä osa kollektiivista työ- ja virkamiesoikeutta.⁸⁵ Individualistiseen työ- ja virkamiesoikeuteen verrattuna kollektiivisessa työ- ja virkamiesoikeudessa puhutaan yksittäisen työnantajan ja työntekijän sijaan laajemmista henkilökunnista kuten työmarkkinaosapuolten välisistä sopimuksista.⁸⁶

Euroopan Unionin perusoikeuskirjan eli lyhennettynä perusoikeuskirjan 28 artiklan mukaan työntekijöillä ja työnantajilla tai näiden järjestöillä on yhteisön oikeuden sekä kansallisten

⁸⁰ Saloheimo 2020, s. 17 ja Saloheimo 2020, s. 203, alaviite 69.

⁸¹ Kriteeristö ja määritelmä kollektiivisopimuksille on laadittu Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) ratkaisussa: C-67/96 Albany International BV v. Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie (1999). Colucci – Geeraert 2012, s. 230.

⁸² Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 1 & Saloheimo 2020, s. 14. Kielellisesti huomionarvoista on, että työehtosopimuksista käytetään ruotsiksi käsitettä *kollektivavtal* ja englanniksi *collective bargaining agreement*, joissa siis viitataan vahvasti kollektiivi-sanaan ja sopimusten kollektiiviseen luonteeseen. Suomeksi kollektiivisopimus on kuitenkin yläkäsite sekä työ- että virkaehtosopimuksille.

⁸³ Näitä ovat muun muassa Valtion virkaehtosopimuslaki (664/1970), Kunnallinen virkaehtosopimuslaki (669/1970)

⁸⁴ Saloheimo 2020, s. 14.

⁸⁵ Ibid., s. 12.

⁸⁶ Ibid.

lainsäädäntöjen ja käytäntöjen mukaisesti oikeus asianmukaisilla tasoilla neuvotella ja tehdä työ- ja virkaehtosopimuksia sekä oikeus ryhtyä eturistiriitatilanteissa etujensa puolustamiseksi yhteistoimiin, lakko mukaan lukien. Kyseinen artikla määrittelee edellä mainittujen osapuolten oikeuden neuvotella ja tehdä kollektiivisopimuksia EU:n tasolla. Artiklan sanamuodossa puhutaan siis työ- ja virkaehtosopimuksista eli kollektiivisopimuksista, eikä mainita pelkästään työehtosopimuksia.

En käytä tutkielmassani kovinkaan paljon kollektiivisopimuksen käsitettä, sillä virkaehtosopimusten tutkiminen ei ole hedelmällistä puhuttaessa joukkueurheilijoista, jotka työskentelevät yksityisellä sektorilla, jolloin käsittelyyn tulevat vain työehtosopimukset.⁸⁷ Mielestäni oli kuitenkin tärkeää määritellä kollektiivisopimuksen käsite, sillä oikeuskirjallisuudessa käytetään usein kyseistä käsitettä ilman sen suurempia määrittelyitä. Kuten edellä on todettu, työ- ja virkaehtosopimuksilla ei ole kovinkaan paljon eroja, joten kollektiivisopimuksen käyttäminen on perusteltua. Tutkielmani aiheen kannalta on siis kuitenkin parempi, että käytän useimmiten työehtosopimuksen käsitettä, jonka määrittelen seuraavaksi.

3.3 Työehtosopimuksen määritelmä

Kuten edellisessä aluvuossa sivuttiin, yleisenä työehtosopimuksia määrittävänä lakina toimii työehtosopimuslaki. Jo vuoden 1924 kumotussa työehtosopimuslaissa (88/1924) työehtosopimus oli jo määritelty samoin tavoin kuin lähes sata vuotta myöhemmin, eli työehtosopimuksissa päätetään muutoin työsopimusten ja työsuhteen ehdoista.⁸⁸ Näitä ehtoja ovat – inter alia – palkat, lomat ja työajat. Yleensä tällainen sopimus koskee tietyllä alalla työskenteleviä työntekijöitä, joskus yksittäisen yrityksen palveluksessa työskenteleviä. Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työehtosopimus on sopimus, jonka yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys tekee yhden tahi useamman rekisteröidyn työntekijäin yhdistyksen kanssa ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava. Työehtosopimuksen määritelmän voi siis johtaa suoraan työehtosopimuslaista. Pykälässä on määritelty myös työehtosopimuksen osapuolten ”yleinen

⁸⁷ Pohdinnanarvoista on, olisiko olemassa käsitettä sellaiselle sopimukselle, joka on työehtosopimuksen luonteinen, muttei kuitenkaan täytä työehtosopimuksen tunnusmerkkejä täysimääräisesti. Puhutaanko silloin juuri työehtosopimuksen luonteisesta tai kaltaisesta sopimuksesta? Tutkielmassani pohditaan jatkossa, onko esimerkiksi Liigan ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n yleissopimus työehtosopimus.

⁸⁸ Sarkko 1973, s. 11.

säännöstämiskompetenssi”.⁸⁹ Työehtosopimusta noudatetaan tiettyyn henkilökuntaan. Työehtosopimuksista käytetään yleisesti lyhennettä TES.

Työehtosopimuksilla määritellään työlakien lisäksi työehtojen vähimmäistaso, jota ei aliteta työsopimuksilla. Näitä työsuhteen ehtoja – esimerkiksi palkka tai työaika – on työehtosopimuksissa määrättävä ainakin yksi, jotta voidaan ylipäätään puhua työehtosopimuksesta.⁹⁰

Työehtosopimusta kutsutaan normisopimukseksi.⁹¹ Työehtosopimuksilla saatetaan laittaa velvoitteita solmimisjärjestöjen ulkopuolisille työnantaja- ja työntekijäpuolille näiden työsuhteisiin.⁹² Tätä kutsutaan työehtosopimusten normivaikutukseksi.⁹³ Tämä tunnusmerkki on tärkeä työehtosopimuksissa, ja työehtosopimukset ovat tärkeimpiä normisopimusten ryhmässä.⁹⁴ Normisopimuksilla tarkoitetaan lisäksi sopimuksia, joilla voidaan säännellä tulevaisuuden sopimuksia ja niiden sisältöä.⁹⁵ Normivaikutus työehtosopimuksissa toimii tulevaisuuden lisäksi myös ennen sopimuksen tekoa olevaan oikeussuhteeseen.⁹⁶

Normisopimuksena työehtosopimukset ovat yleisiä ja tulevaisuuteen suuntautuvuudessaan avoimia, mikä tarkoittaa sitä, ettei työehtosopimuksia ole tarkoitettu vain tietyille henkilöille, vaan myös esimerkiksi tulevaisuuden uusille samoja töitä tekeville henkilöille.⁹⁷

Saloheimo jakaa työehtosopimusten määräykset kolmeen ryhmään eli normimääräyksiin, velvoitemääräyksiin ja suosituksiin,⁹⁸ mutta Kairisen johtamassa tutkimuksessa näyttäisi olevan lisäksi neljäs ryhmä eli soveltamisohjeet.⁹⁹ Jälkimmäisen ryhmittelyn mukainen

⁸⁹ Saloheimo 2020, s. 113.

⁹⁰ Ibid., s. 39–40.

⁹¹ Ibid., s. 39.

⁹² Ibid., s. 12–13.

⁹³ Ibid., s. 113.

⁹⁴ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 15

⁹⁵ Ibid.

⁹⁶ Sarkko 1973, s. 4–5.

⁹⁷ Saloheimo 2020, s. 42–43.

⁹⁸ Ibid., s. 105.

⁹⁹ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 15. Soveltamisohjeesta löytyy myös esimerkki: Engblom 2012, s. 50.

soveltamisohje eroaa suosituksesta siinä, että soveltamisohjeessa on oikeudellinen velvoittavuus toisin kuin suosituksessa.¹⁰⁰ Saloheimo kuvaa kuitenkin muunlaisten lausekkeiden, kuten ”soveltamisohjeiden”, ”muistutusten” ja ”pöytäkirjamerkintöjen” kuuluvan johonkin edellä mainituista kolmesta ryhmästä.¹⁰¹

Työehtosopimuksen kolmen määräyksen ryhmän tärkeimpänä ovat normimääräykset.¹⁰² Normimääräykset ovat määräyksiä, joilla edellä mainitun ”yleisen säännöstämiskompetenssin” avulla työehtosopimukseen sidotut työnantajat ja -tekijät sopivat näiden välisistä oikeuksista ja velvollisuuksista sekä ammattiyhdistyksen asemasta.¹⁰³ Työehtosopimuksen normivaikutuksella tarkoitetaan, että määräykset vaikuttavat ulkopuolisten oikeusasemaan. Toki ulkopuoliset ovat sopijapuolten jäseniä.¹⁰⁴ Normimääräyksiä noudatetaan automaattisesti työehtosopimuksen voimassaolon alusta alkaen.¹⁰⁵ Normimääräyksistä tyypillisessä määrätään palkan suuruudesta tai työajan määrästä, jotka ovat työehtojen aineellista sisältöä, kun taas menettelytapanormimääräyksen esimerkkinä on urakan mittaus.¹⁰⁶ Voidaan myös asettaa käyttäytymisvelvoite ammattiyhdistykselle tietojen antamisesta pääläluottamusmiehelle, tai kompetenssinormeiksi kutsuttavia määräyksiä taas täytyy noudattaa, jotta tietty oikeusvaikutus tapahtuu.¹⁰⁷ Työehtosopimuksen normimääräysten asiasisältö ei voi olla pelkästään TEhtL:n mukainen, vaan määräyksen on noudatettava myös muuta pakottavaa lainsäädäntöä, josta esimerkkinä voidaan mainita työaikalainsäädännön vastaisen sopimusehdon pätemättömyys.¹⁰⁸

Velvoitemääräykset ovat työehtosopimuksen osallisten keskinäisiä oikeuksien ja velvollisuuksien määräyksiä.¹⁰⁹ Velvoitemääräykset vastaavat muissa sopimuksissa olevia

¹⁰⁰ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 15.

¹⁰¹ Saloheimo 2020, s. 106.

¹⁰² Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 15.

¹⁰³ Saloheimo 2020, s. 113.

¹⁰⁴ Ibid.

¹⁰⁵ Ibid., s. 113–114.

¹⁰⁶ Ibid., s. 115.

¹⁰⁷ Ibid.

¹⁰⁸ Saloheimo 2020, s. 116. Esimerkkiin liittyy työtuomioistuimen ratkaisu TT 1995:43.

¹⁰⁹ Saloheimo 2020, s. 105.

lausekkeita, joissa määritellään sopijapuolten keskinäissuhteiden ehdot. Oikeuskirjallisuuden pitkäaikaisessa tulkinnassa velvoitemääräykset perustuvat sopimusvapauteen, eikä työehtosopimuslaissa velvoitemääräyksien solmimissäännöstöä.¹¹⁰ ”Saloheimo ehdottaa, että Ruotsin oikeuden tapaan velvoitemääräyksen peruste saataisiin TEhtoL 1 §:n 1 momentin ”työsuhteissa muuten” noudatettavista ehdoista, sillä ilman työehtosopimuslakia velvoitemääräysten pätevyyttä ei voi ”ankkuroida” mihinkään.¹¹¹ Velvoitemääräyksen noudattamista vahvistaa oikeuskirjallisuuden perusteella vahingonkorvausvelvollisuus.¹¹²

Kolmantena ryhmänä suosituksissa ei ole oikeudellista velvoittavuutta, ja määräyksen huomaa yleensä suositukseksi jo sanamuodosta.¹¹³ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2004:47 puhuttiin työehtosopimuksen ylityömääräyksen pöytäkirjamerkinnästä, jossa työehtosopimuksen osapuolet suosittelivat tiettyä seikkaa ylitöistä. Kyseisen merkinnän sanamuoto paljasti merkinnän suositukseksi.¹¹⁴

Tärkeää määräyksen sitovuudelle on työehtosopimuksen osapuolten tarkoitus, ei määräyksen sanamuoto.¹¹⁵ Aikaisemmin oikeuskirjallisuudessa on todettu, että määräyksen tulee olla TEhtoL 1 §:n mukaiseen soveltamisalaan kuuluva pätevä normimääräys, jotta sopimus on työehtosopimus.¹¹⁶ Joka tapauksessa työehtosopimuksen tulee olla määräyksiltään – joko normi- tai velvoitemääräyksiltään – pätevä, jotta TEhtoL soveltuu.¹¹⁷

TEhtoL 2 §:n mukaan työehtosopimus on tehtävä kirjallisesti. Sopimus syntyy myös siten, että sen sisältö merkitään sopimuspuolten välisessä neuvottelussa laadittavaan pöytäkirjaan¹¹⁸,

¹¹⁰ Saloheimo 2020., s. 106–107.

¹¹¹ Ibid., s. 107.

¹¹² Saloheimo 2020, s. 110.

¹¹³ Ibid., s. 105.

¹¹⁴ Saloheimo 2020, s. 105–106. Ks. lisätietoja työtuomioistuimen ratkaisusta TT 2004:47.

¹¹⁵ Saloheimo 2020, s. 106. Ks. lisätietoja työtuomioistuimen ratkaisusta TT 2007:87.

¹¹⁶ Saloheimo 2012, s. 28.

¹¹⁷ Saloheimo 2020, s. 41.

¹¹⁸ Suppeana hyväksyttävänä pöytäkirjana voidaan mainita työtuomioistuimen ratkaisu TT 1993:50, jossa pöytäkirjassa oli työvoiman vähentämisjärjestykseen liittyvä määräys. Ks. Saloheimo 2020, s. 41.

joka todetaan yhteisesti sovitulla tavalla oikeaksi.¹¹⁹ Toisin kuin työsopimuksessa työehtosopimuksen muoto on siis laissa määritelty. Määrämuodon noudattaminen on tärkeää, sillä työehtosopimuksilla luodaan velvoitteita sopimuksen suhteen kolmansille osapuolille, joiden täytyy saada oikeusasemaansa selvyys.¹²⁰ Työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2017:106 todetaan kuitenkin, ettei koko työehtosopimusta tarvitse merkitä samaan asiakirjaan. Ratkaisu liittyi kilpailukyky sopimuksen mukaisen työehtosopimuksen solmimiseen.

Työtuomioistuimen ratkaisun mukaan ”asianosaisia sitova kirjallinen työehtosopimus oli syntynyt neuvottelutuloksen ja sitä koskevan sähköpostikirjeenvaihdon perusteella, jolloin kummatkin sopimusosapuolet olivat antaneet saman sisältöiset ja yhtäpitävät, itseään sitovat kirjalliset tahdonilmaisut, vaikka näitä tahdonilmaisuja ei ollut esitetty yhden allekirjoituspöytäkirjan muodossa.”

Työehtosopimuksilla pyritään myös luomaan eri työmarkkinaosapuolille tasavertaisempi asema.¹²¹ Työsopimusvapautta rajoitetaan työehtosopimuksilla sosiaalisiin syihin vedoten, jolloin katsotaan, että työsuhteessa työntekijä on työnantajaa heikommassa sopimuskumppanuusasemassa.¹²² Osapuolten välinen sopimustasapaino synnytetään Sarkon mukaan pakottavasti työehtosopimuksella.¹²³ Sen sijaan Saloheimo kirjoittaa perustellusti pariteettiajutuksesta, eli työehtosopimuksen osapuolina olevien yhdistysten tasapuolisemmasta voimatasapainosta, joka ilmenee mahdollisuutena sopia työehtosopimuksella työlainsäädännön määräämät asiat eri tavoin kuin työsopimuksilla, joissa suojellaan työntekijää.¹²⁴ Pariteettia ilmentää työehtosopimuksissa myös ”osapuolten järjestäytymisvapauden tunnustaminen ja ajatus valtion pysymisestä neutraalina suhteissaan työmarkkinaosapuoliin.”¹²⁵ Pariteettiperiaate on taustalla osittain tahdonvaltaisessa

¹¹⁹ Kyseessä on määrämuodon mukainen työehtosopimus silloinkin, kum osapuolet solmivat valtakunnansovittelijan ehdotuksen mukaisen työehtosopimuksen. Ks. Saloheimo 2020, s. 44.

¹²⁰ Saloheimo 2020, s. 47.

¹²¹ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 13.

¹²² Ibid.

¹²³ Sarkko 1973, s. 5.

¹²⁴ Saloheimo 2020, s. 13. Työlainsäädännön yhtenä keskeisenä piirteenä on työntekijän suojelun periaate (Ks. mm. Engblom 2012, s. 9.). Työntekijän suojeluperiaate voidaan johtaa myös Suomen perustuslaista. Perustuslain 18 §:n 1 momentin mukaan julkisen vallan on huolehdittava työvoiman suojelusta. Kyseinen momentti antaa siis työvoiman suojelun periaatteelle perustuslaillisen aseman (Ks. Engblom 2012, s. 28).

¹²⁵ Saloheimo 2020, s. 13.

sääntelyssä, jossa yksittäisessä työsuhteessa ei voida sopia toisin kuin sääntelyssä, mutta kollektiivistasolla työehtosopimuksissa voidaan sopia eri tavalla kuin tässä sääntelyssä.¹²⁶ Tähän liittyen edullisemmuussäännössä on sen sijaan kyse siitä, että työ sopimuksilla sovitaan työehtosopimusta paremmista ehdoista työntekijälle.¹²⁷

Työsuhteen ehtojen järjestämistä ja sopimista työpaikka- ja yritystasolla kutsutaan paikalliseksi sopimiseksi.¹²⁸ Paikallisen sopimisen oikeudellinen perusta voidaan johtaa työehtosopimuslain 1 §:stä.¹²⁹ Paikallisen sopimusoikeuden laajennukset ja sopimusoikeuden siirtäminen työ sopimusosapuolille on kuitenkin liitettyinä ehtoihin, jotka määrätään työehtosopimuksissa.¹³⁰ Paikallisen sopimisen voidaan nähdä lisäävän sopimusvapautta.¹³¹ Paikallisen sopimisen käsitettä voidaan katsoa laajassa tai suppeassa merkityksessä, jolloin jälkimmäisessä eli suppeassa merkityksessä tarkoitetaan valtakunnallisen työehtosopimuksen valtuuttamaan sopimiseen perustuvaa työ sopimuksen muuttamista yksilöllisesti, kun taas laajassa merkityksessään paikallisessa sopimisessa nähdään neljä eri sopimistyyppiä: valtakunnallisen työehtosopimuksen tarkoittamat paikalliset sopimukset, itsenäiset yrityskohtaiset työehtosopimukset¹³², yhteistoimintasopimukset sekä työ sopimustasoiset paikalliset sopimukset.¹³³ Paikallinen sopimus, joka perustuu työehtosopimukseen, saa työehtosopimuksen oikeusvaikutukset, mikäli työehtosopimuksessa on näin sovittu.¹³⁴ Työehtosopimuksissa on yhä enemmän paikallista sopimista koskevia määräyksiä esimerkiksi sopimiskompetenssiin ja sopimuksen muotoon liittyen, mutta epämääräiset määräykset voivat aiheuttaa myös ongelmia.¹³⁵

¹²⁶ Engblom 2012, s. 41.

¹²⁷ Saloheimo 2020, s. 114 & Tiitinen – Kröger 2012, s. 805.

¹²⁸ Engblom 2012, s. 57.

¹²⁹ Saloheimo 2020, s. 29.

¹³⁰ Kröger 1995, s. 154.

¹³¹ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 14.

¹³² Saloheimo 2020, s. 27–28.

¹³³ Engblom 2012, s. 57–58.

¹³⁴ Kairinen – Uhmavaara – Murto – Arvidsson 2008, s. 31–32.

¹³⁵ Engblom 2012, s. 59 & 65–67.

3.4 Työehtosopimusten osapuolet

Yleensä työehtosopimusten osapuolina toimivat työnantaja- ja työntekijäliitot taikka laajemmin työnantaja- ja työntekijäyhdistykset.¹³⁶ Työehtosopimuslain 1 §:n 2 momentin mukaan työnantajain yhdistyksellä tarkoitetaan yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työnantajain etujen, ja työntekijäin yhdistyksellä yhdistystä, jonka varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijäin etujen valvominen työsuhteissa.

Työehtosopimuksen osapuolia voivat työntajapuolella olla myös yksittäiset työntajat.

Työntekijäpuolella kyseeseen tulee kuitenkin rekisteröity työntekijöiden yhdistys.

Työehtosopimuslain 4 §:n mukaan työehtosopimukseen ovat sidotut:

- 1) ne työnantajat ja yhdistykset, jotka ovat työehtosopimuksen tehneet tai jotka jälkeinpäin ovat aikaisempien sopimukseen osallisten suostumuksella kirjallisesti siihen yhtyneet;
- 2) ne rekisteröidyt yhdistykset, jotka yhdessä tai useammassa asteessa ovat edellisessä kohdassa mainittujen yhdistysten alayhdistyksiä; ja
- 3) ne työnantajat ja työntekijät, jotka ovat tai sopimuksen voimassa ollessa ovat olleet sopimukseen sidotun yhdistyksen jäseniä; ja noudattakoot nämä työnantajat ja työntekijät toistensa kanssa tehtävissä työsuhteissa työehtosopimuksen määräyksiä.

Neljännän pykälän mukaisia sidottuja tahoja kutsutaan ”henkilölliseksi vaikutuspiiriksi”.¹³⁷

Työehtosopimukset sitovat sopijapuolten lisäksi myös ulkopuolisia.¹³⁸ Työehtosopimusten osapuolia pidetään myös ”osallisina sidotuiksi”.¹³⁹ Osallisena sidottujen asemaan sitoutuvat myös kirjallisesti jälkikäteen työehtosopimukseen ”yhtyneet” tahot, ja ”yhtymiseen” tarvitaan alkuperäisten osapuolten suostumus.¹⁴⁰ Työehtosopimukseen osallistuvien yhdistysten

¹³⁶ Suomalaisessa urheilussa esimerkiksi urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta vuosille 2022–2024 olivat neuvottelemassa työntekijöiden puolelta ammattiliitto Julkisten hyvinvointialojen liitto (JHL) sekä työntajien puolelta Palvelualojen työnantajat eli Palta.

¹³⁷ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 14.

¹³⁸ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 14 & Saloheimo 2020, s. 39.

¹³⁹ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 14 & Saloheimo 2020, s. 76.

¹⁴⁰ Saloheimo 2020, s. 76.

alayhdistykset taas ovat ” muuten kuin osallisina sidottuja” työehtosopimukseen.¹⁴¹ Jos työehtosopimuksen solmimisen jälkeen yhdistys liittyy työehtosopimukseen sidotun yhdistyksen jäseneksi, kyseinen yhdistys tulee heti sidotuksi sopimukseen.¹⁴²

3.5 Työehtosopimusten solmimistavat

Edellä mainitut työehtosopimuslaissa säädettyt osapuolet solmivat työehtosopimuksia joko valtakunnan tai yritysten tasolla.¹⁴³ Saloheimo puhuu valtakunnallisten työehtosopimusten lisäksi paikallisten työehtosopimusten kohdalla tarkemmin itsenäisistä yrityskohtaisista työehtosopimuksista ja valtakunnalliseen työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimuksesta.¹⁴⁴ Lisäksi puhutaan liityntäsopimuksista, joissa työnantaja sitoutuu valtakunnalliseen työehtosopimukseen.¹⁴⁵ Valtakunnallisten työehtosopimusten osapuolina löytyvät työntekijöiden ja -antajien keskusjärjestöt tai valtakunnalliset työntekijä- ja -antajaliitot. Suurimpia keskusjärjestöjä ovat Elinkeinoelämän Keskusliitto eli EK työntantajapuolella, palkansaajista Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö eli SAK ja toimihenkilöistä Suomen Teknisten Toimihenkilöiden Keskusliitto eli STTK.

Aikaisemmin on voitu puhua kolmiportaisesta työehtosopimusten solmimismallista, jossa keskusjärjestösopimukset, kuten tulopoliittinen kokonaisratkaisu eli tupo, järjestivät yleispuitteet työehtosopimuksille, mutta keskusjärjestösopimisesta on sittemmin luovuttu.¹⁴⁶ Valtakunnallisten liittojen sopimisalaan kuuluvat esimerkiksi alakohtaiset palkkataulukot sekä keskeisimmät työnteon ehdot, paikalliseen sopimiseen yksilökohtaiset edut sekä yritysten yhteistoimintaneuvottelut, ja työntekijän yksilötasolle jäävät työsopimukset.¹⁴⁷ Liittotason

¹⁴¹ Kairinen – Lamminen – Murto – Rikkilä – Uhmavaara 2013, s. 14 ja Saloheimo 2020, s. 76–77.

¹⁴² Saloheimo 2020, s. 77.

¹⁴³ Engblom 2012, s. 45–46. Huomattava on, että nykyään ei solmita pelkästään yrityskohtaisia työehtosopimuksia, vaan yritykset ovat alkaneet solmia myös toimialakohtaisia työehtosopimuksia. Esimerkiksi UPM ja Paperiliitto solmivat vuonna 2022 työehtosopimukset viiteen UPM:n liiketoimintalohkoon. Ks. lisätietoja: <https://www.upm.com/fi/tietoa-meista/medialle/tiedotteet/2022/04/upm-ja-paperiliitto-solmivat-ensimmaista-kertaa-liiketoimintakohtaiset-tyoehtosopimukset--lakko-tehtaila-paattyy/> (Luettu 02.02.2023).

¹⁴⁴ Saloheimo 2020, s. 25 ja s. 27–28.

¹⁴⁵ Engblom 2012, s. 45.

¹⁴⁶ EK luopui keskitetyistä ratkaisuista vuonna 2016. Kts. Saloheimo 2020, s. 24. Lisäksi EK:n Pekka Lundmark totesi vuonna 2018, ettei tupoja enää solmita. Kts. lisätietoja: <https://www.verkkouutiset.fi/a/ekn-uusi-puheenjohtaja-pekka-lundmark-tupojen-aika-on-pysyvasti-ohi/#54f9e871> (Luettu 02.02.2023).

¹⁴⁷ Kairinen 2007, s. 157.

työehtosopimukset ovat yleensä olleet merkityksellisempiä, sillä liittotason työehtosopimuksilla voidaan sopia toisin kuin osittain tahdonvaltaisessa sääntelyssä määrätään, ja liittotasolla määritellään myös paikallisen sopimisen rajoja.¹⁴⁸ Esimerkiksi työaikalain (TAL, 5.7.2019/872) 34 §:n mukaisesti valtakunnallinen sopijapuoli saa poiketa pakottavasta varallaolosta ja sen sopimiseen liittyvästä TAL 4 §:stä.”

Vaikka muodollisesti ja sisällöllisesti sopimus olisi solmittu työehtosopimukseksi, ei välttämättä kyseessä ole työehtosopimus, eikä sopimus siten saa työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia, jos osapuolten tarkoituksena ei ole ollut tehdä työehtosopimusta.¹⁴⁹

Puhutaan sopimuksen solmimistarkoituksesta.¹⁵⁰

3.6 Työehtosopimuksen yleis- ja normaalisitovuus sekä valtakunnallisuus

Työehtosopimus voi olla sitovuudeltaan normaalisitova tai yleissitova. Normaalisitovuus työehtosopimukselle tulee TEhtL 4 §:n 1 momentista, jossa on säädetty työehtosopimukseen sidotut osapuolet¹⁵¹, minkä lisäksi 4 §:n 2 momentissa todetaan, että

työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehdä sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa.

Normaalisitova työehtosopimus sitoo työnantajaa, joka kuuluu työehtosopimukseen sidottuun työnantajaliittoon, ja lisäksi normaalisitova työehtosopimus sitoo sen allekirjoittaneita osapuolet.¹⁵² Työnantajan täytyy kollisiotilanteessa noudattaa normaalisitovaa työehtosopimusta, vaikka alalla olisi muu yleissitova työehtosopimus.¹⁵³ Työntekijöiden

¹⁴⁸ Saloheimo 2020, s. 25.

¹⁴⁹ Ibid., s. 52.

¹⁵⁰ Esimerkkejä erilaisista työtuomioistuimen ratkaisuksista löytää: Saloheimo 2020 s. 52–55. Esimerkiksi työtuomioistuimen ratkaisussa TT 2003:15 osapuolten tarkoitus selvisi pöytäkirjan kirjauksesta ja neuvotteluiden kulusta saadusta selvityksestä, joiden perusteella osapuolet eivät olleet halunneet solmia erillistä työehtosopimusta toimihenkilöiden työehdoista.

¹⁵¹ Kyseiset osapuolet käytiin läpi tämän tekstin alaluvussa 3.4.

¹⁵² Engblom 2012, s. 46.

¹⁵³ Puranen 2011 s. 69–71.

edustavuutta ja järjestäytymistä normaalisitova työehtosopimus ei vaadi, joka on herättänyt työntekijäpuolella kritiikkiä.¹⁵⁴

Yleissitovan työehtosopimuksen määritelmä löytyy työsopimuslaista. TSL 2:7.1 mukaan työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehtoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.¹⁵⁵ Kriteerit yleissitovuudelle ovat näin ollen lain mukaan työehtosopimuksen valtakunnallisuus, asianomaisen alan voimassaolo ja edustavuus.¹⁵⁶ Kaikki edellä mainitut kolme edellytystä on täytyttävä samaan aikaan, jotta työehtosopimuksesta tulee yleissitova.¹⁵⁷ Valtakunnallisuudesta on todettu, että työehtosopimusten soveltamisalan sekä työnantaja- ja työntekijäyhdistysten toiminta-alueen tulisi ulottua koko valtakunnan alueelle.¹⁵⁸ Yrityskohtainen työehtosopimus ei voi täten kuitenkaan olla yleissitova työehtosopimus, sillä valtakunnallisuusedellytys ei täyty.¹⁵⁹ Asianomainen ala saadaan valtakunnallisten työehtosopimuksen soveltamisalaa koskevasta määräyksestä.¹⁶⁰

Aikaisemmin edustavuudessa työehtosopimuksen yleissitovuus oli sidottu siihen, että noin 50 % alan palkansaajista oli valtakunnallisen työehtosopimuksen työnantajien palveluksessa.¹⁶¹ 2000-luvulla työehtosopimuksen yleissitovuuden edustavuuden vahvistamisesta on säädetty työsopimuslain 2 luvun 8 §:ssä, jonka mukaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta samoin kuin yleissitovuuden voimassaolosta ja sopimusten saatavuudesta säädetään työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetussa laissa (56/2001).

¹⁵⁴ Engblom 2012, s. 47–48.

¹⁵⁵ Lisäksi TSL 2:7.2 mukaisesti jos työsopimuksen ehto on ristiriidassa yleissitovan työehtosopimuksen vastaavan määräyksen kanssa, se on mitätön. Sen sijasta on noudatettava yleissitovan työehtosopimuksen määräystä. Vastaavanlainen säännös löytyy TEhtol 6 §:ssä. TSL 2:7.3:n mukaan työnantaja, joka on työehtosopimuslain nojalla velvollinen noudattamaan työehtosopimusta, jonka toisena sopijapuolena on valtakunnallinen työntekijöiden yhdistys, saa 2 luvun 7 §:n 1 momentissa säädetystä poiketen soveltaa tämän työehtosopimuksen määräyksiä.

¹⁵⁶ Tiitinen – Kröger 2012, s. 220.

¹⁵⁷ Ibid.

¹⁵⁸ Sarkko 1973, s. 46 & Tiitinen – Kröger 2012, s. 71.

¹⁵⁹ Tiitinen – Kröger 2012, s. 220.

¹⁶⁰ Ibid.

¹⁶¹ Repo 1996, s. 23.

Lain 1 §:n mukaan työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamislautakunta vahvistaa päätöksellään sopimuksen yleissitovuuden.¹⁶²

Yleissitovalla työehtosopimuksella turvataan järjestäytymättömien työnantajien työntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot.¹⁶³ ”Mikäli työnantaja tai työntekijä onkin järjestäytymätön, on työsuhteessa noudatettava kyseisellä alalla tai vastaavassa työssä voimassa olevan työehtosopimuksen vähimmäismääräyksiä.¹⁶⁴ Samalla yleissitovuus tarkoittaa myös sitä, että kaikkien kyseisen alan työnantajien on noudatettava yleissitovaa työehtosopimusta, olivatpa he järjestäytyneitä työnantajaliittoon tai eivät. Kyseessä on yksipuolinen järjestelmä, jossa työnantaja ei ole oikeutettu mihinkään vastasuoritukseen, jossa työrauhavelvollisuus ei vallitse, toisin kuin silloin kun kyseessä on normaalisitovuus, ja josta työntekijälle ei aiheudu velvoitteita. Yleissitovan työehtosopimuksen pakottavuus ja yksipuolinen velvoittavuus.¹⁶⁵ Korkeimman oikeuden ratkaisun KKO 2001:119 mukaan yleissitovina nähdään työnormit ja työsuojelua koskevat työolonormit eli normimääräykset.

3.7 Muuta työehtosopimuslaista ja kilpailulain soveltamisesta työehtosopimukseen

Kuten edellä on jo todettu, työehtosopimus määrittelee yleisellä tasolla esimerkiksi työehtosopimuksen ja työehtosopimuksen osapuolet sekä miten työehtosopimus voidaan laatia. Työehtosopimuslaista saadaan myös työehtosopimuksen kirjallinen muoto, ja miten työehtosopimukset sitovat tiettyjä osapuolia. Seuraavaksi käsittelen muutamia työehtosopimuslain pykäläitä, joita pitää ottaa huomioon, mikäli työehtosopimukset lisääntyvät suomalaisessa joukkueurheilussa.

Työsopimus ei voi olla ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa. Työehtosopimuslain 6 §:n mukaan jos työsopimus joiltakin osiltaan on ristiriidassa siinä noudatettavan työehtosopimuksen kanssa, on työsopimus näiltä osiltaan mitätön ja niiden sijasta käyvät noudatettaviksi työehtosopimuksen vastaavat määräykset. Työsopimuksen osapuolten välille

¹⁶² Päätöksetä voidaan valittaa työehtosopimuksen yleissitovuuden vahvistamisesta annetun lain 9 §:n mukaisesti työtuomioistuimelle. Lisäksi lain 7 §:n mukaisesti päätös voidaan käsitellä lautakunnassa uudelleen.

¹⁶³ Tiitinen – Kröger 2012, s. 219.

¹⁶⁴ Ibid., s. 245–247.

¹⁶⁵ Ibid., s. 254.

työehtosopimuksen normivaikutus on siis pakottavaa.¹⁶⁶ Edellä mainittuun pykälään liittyy korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2022:45. Työsopimuksessa työntekijän säännölliseksi työajaksi oli sovittu 37,5 tuntia viikossa. Kilpailukyky sopimukseen perustuneen työehtosopimusmääräyksen mukaan työntekijä- ja työnantajaosapuolet sopivat paikallisesti, miten 24 tunnin vuosittainen työajan pidennys kullakin työpaikalla toteutetaan.

Työnantajayhtiössä oli tehty työehtosopimuksen mukainen paikallinen sopimus, jossa viikkotyöaikaan lisättiin puoli tuntia. Ratkaisussa todetaan, että työehtosopimuksella oli voitu sopia tällaisesta työsopimuksen työaikaehdon heikentämisestä. Johtopäätöksensä Korkein oikeus katsoi, että työntekijä A:n työaika on määräytynyt työsopimuksen sijaan yhtiössä työehtosopimuksen perusteella tehdyn paikallisen sopimuksen mukaan. A ei siten ole työsopimusehdon perusteella oikeutettu kanteessa vaatimaansa palkkasaatavaan.

TEhtol 8 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimus velvoittaa siihen osallisia tai muuten sidottuja yhdistyksiä ja työnantajia, niin myös yhdistyksiä, joiden jäsenet tai 4 §:n 1 momentin 2 kohdassa mainitut yhdistykset ovat yhdistyksen suostumuksella tehneet työehtosopimuksen, välttämään kaikkia työtaistelutoimenpiteitä, jotka kohdistuvat työehtosopimukseen kokonaisuudessaan tai johonkin sen yksityiseen määräykseen. Sopimukseen sidotut yhdistykset ovat sitä paitsi velvolliset huolehtimaan siitä, että myös niiden alaiset yhdistykset, työnantajat ja työntekijät, joita sopimus koskee, välttävät sellaisia taistelutoimenpiteitä eivätkä muutoinkaan riko työehtosopimuksen määräyksiä. Mainitussa 8 §:ssä säädetään velvollisuudesta pidättäytyä kielletyistä työtaisteluista, jotka liittyvät työehtosopimukseen.¹⁶⁷ Edellistä sanotaan ”passiiviseksi työrauhavelvollisuudeksi”.¹⁶⁸ Työehtosopimuslain määräys koskee muita osapuolia paitsi työntekijöitä¹⁶⁹. Passiivisen työrauhavelvollisuuden vastinparina on ”aktiivinen työrauhavelvollisuus”, jossa työehtosopimukseen sidottu taho valvoo, etteivät tahon alayhdistykset tai henkilöjäsenet ryhdy työtaisteluihin.¹⁷⁰ Mikäli työehtosopimukset lisääntyvät urheilussa, työehtosopimukseen liittyvät työtaistelutoimenpiteet ja niiden pidättäytymisvelvollisuus täytyy huomioida.

¹⁶⁶ Saloheimo 2020, s. 114.

¹⁶⁷ Tiitinen 2004, s. 279 ja Saloheimo 2020, s. 238.

¹⁶⁸ Ibid.

¹⁶⁹ Tiitinen 2004, s. 279.

¹⁷⁰ Saloheimo 2020, s. 238.

Työehtosopimuslaissa mainitaan myös sanktiojärjestelmä, mikäli työnantaja- tai työntekijäpuoli rikkoo työehtosopimuksen ehtoja. Esimerkiksi TEhtol:n 7 §:n 1 momentin mukaan työehtosopimukseen sidottu työnantaja ja työntekijä, joka tiedostaen rikkoo tai jonka olisi perustellusti pitänyt tietää rikkovansa työehtosopimuksen määräyksiä, voidaan tuomita siitä maksamaan, työnantaja enintään 23 500 euron ja työntekijä enintään 230 euron hyvityssakko. 7 §:n 3 momentin mukaan tämä määräys voidaan muuttaa tai poistaa. Hyvityssakot liittyvät yleensä normimääräysten rikkomiseen, mutta kahdessa iäkkäässä työtuomioistuimen tapauksessa (TT 1970:10 ja TT 1973:15) hyvityssakkoa maksettiin velvoitemääräyksen rikkomisesta.¹⁷¹¹⁷²

Työehtosopimuksen purkautumisesta säädetään TEhtol 11.1:ssa ja irtisanomisesta TEhtol 11.2:ssa. Purkautumissäännöksen mukaisesti jos työehtosopimuksen määräyksiä on olennaisesti rikottu, voidaan työehtosopimus julistaa heti purkautuneeksi. Toisen momentin irtisanomissäännöksen mukaan jos toisella puolella työehtosopimukseen osallisia on useampia ja sopimus jotakin heistä vastaan ajetun kanteen johdosta on julistettu purkautuneeksi, voidaan sopimus kahden viikon kuluessa irtisanoa muihinkin nähden.¹⁷³

Kilpailulain 2 §:n mukaan tätä lakia ei sovelleta sopimukseen eikä järjestelyihin, jotka koskevat työmarkkinoita. Lisäksi aikaisemmin EY:n¹⁷⁴ tuomioistuin on antanut ratkaisuisaan työehtosopimuksille tämän poikkeuksen.¹⁷⁵ Täten esimerkiksi urheilusarjan palkkakattoon liittyviä ehtoja voitaisiin lisätä myös suomalaisten joukkueurheilusarjojen työehtosopimukseen kilpailulainsäädännön estämättä.¹⁷⁶ Kilpailulakia voidaan kuitenkin soveltaa

¹⁷¹ Saloheimo 2020, s. 111.

¹⁷² Toisin sanoen työehtosopimuslain 7 §:n hyvityssakko viittaa normimääräysten rikkomiseen, kun taas TEhtol 8 §:ssä puhutaan velvoitemääräyksistä, joihin rikkomiseen liittyvästä hyvityssakosta säädetään TEhtol 9 §:ssä. TEhtol:n 9 §:n mukaan työehtosopimukseen osallisen tai muutoin sidotun yhdistyksen ja työnantajan, joka ei täytä sopimuksesta johtuvia, 8 §:ssä mainittuja velvollisuuksiaan on, jollei työehtosopimuksessa ole toisin määrätty, vahingonkorvauksen asemesta maksettava hyvityssakko. Tämä hyvityssakko ei saa olla 23 500 euroa suurempi.

¹⁷³ Lisäksi kolmannen momentin mukaan jos työehtosopimus on julistettu purkautuneeksi ja samalta puolelta kuin se, joka kannetta on ajanut, toinenkin on ollut sopimukseen osallinen, olkoon tällä oikeus kahden viikon kuluessa irtisanoa sopimus.

¹⁷⁴ EY eli Euroopan yhteisö tarkoittaa nykyistä Euroopan unionia.

¹⁷⁵ Korhonen 2008, s. 101. Kts. EY:n tuomioistuimen ratkaisu C-67/96 *Albany* [1999].

¹⁷⁶ Korhonen 2008, s. 101.

työehtosopimuksiinkin, mutta soveltamismahdollisuus riippuu siitä, vaikuttaako jokin työmarkkinoihin liittyvän sopimuksen ehto suoraan työehtoihin vai ei.¹⁷⁷

Seuraavassa luvussa siirryn yleisistä työehtosopimusaiheista erityisiin, eli kerron suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusten osapuolista, eri lajien jo olemassa olevista työehtosopimuksista tai työehtosopimusten kaltaisista sopimuksista sekä vakiomuotoisista työsopimuksista ja pelaajasopimusmalleista.

¹⁷⁷ Helo 2000, s. 72.

4 Työehtosopimukset suomalaisessa joukkueurheilussa

Käsillä olevassa luvussa tarkastellaan yleisten työehtosopimusten ja sopimusosapuolien määrittelyjen jälkeen, miltä nämä työehtosopimusten osapuolet ja erilaiset työehtosopimukset näyttävät suomalaisessa joukkueurheilussa tällä hetkellä. Esillä on työehtosopimuksen osapuolista erilaisia suomalaisia urheiluliittojen, urheilusarjojen, urheiluseurojen sekä joukkueurheilijoiden yhteenliittymiä. Suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksien tarkastelussa pääpaino on suomalaisista joukkueurheilulajeista suosituimman¹⁷⁸ eli jääkiekon työehtosopimuksissa. Luvun aluksi tarkastelen kuitenkin työaikalain ja vuosilomalain soveltumista suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen.

4.1 Työaikalain ja vuosilomalain soveltuminen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen

4.1.1 Työaikalain soveltuminen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen

Työaikalain (5.7.2019/872, TAL) säännökset ovat ehdotonta ja pakottavaa oikeutta, ja vain erikseen sallituissa tilanteissa työaikalain säännöksistä voidaan poiketa.¹⁷⁹ Muutoin sopimuksesta tulee mitätön.¹⁸⁰ Työaikalain 34 §:ssä¹⁸¹ on lueteltu kootusti niitä säännöksiä ja asioita, joista voidaan poiketa työehtosopimuksella.¹⁸² Työehtosopimuksilla voidaan poiketa esimerkiksi säännöllisestä työajasta, yli-, lisä- ja sunnuntaityöstä sekä viikkolevosta. Kohtia on myös muun muassa työvuoroluettelon laatimisesta ja päivittäisistä tauoista poikkeamisista. Joukkueurheilun kontekstissa huomiota voi kiinnittää mahdollisuuteen poiketa TAL 20 §:ssä määritellystä lisä- ja ylityöstä sekä sunnuntaityöstä maksettavasta korvauksesta.¹⁸³ Tätä

¹⁷⁸ On huomioitava, että jalkapallo on jääkiekkoa suositumpi rekisteröityjen harrastajien määrässä (kts. <https://www.lansivayla.fi/urheilu/1791968> (luettu 3.3.2023)), mutta monella muulla mittarilla mitattuna, kuten ylimmän sarjatasen seurojen liikevaihto, yleisömäärät yms., jääkiekko on selvästi Suomen suosituin joukkueurheilulaji (kts. mm. <https://www.suomiesports.fi/raha-ja-suomalaiset-joukkuelajit/> (luettu 3.3.2023)).

¹⁷⁹ Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 238. Lisäksi TAL 44 §:n mukaan työnantaja tai tämän edustaja, joka tahallaan tai huolimattomuudesta rikkoo 18 §:n enimmäistyöaikaa, 19 §:n hätätyötä, 25–27 §:n vähimmäislepoaikoja tai 30 §:n työvuoroluettelon laatimisvelvollisuutta koskevia säännöksiä, on tuomittava työaikarikkomuksesta sakkoon.

¹⁸⁰ Ibid.

¹⁸¹ Kumotun työaikalain (9.8.1996/605) 40 §.

¹⁸² Hietala – Kaivanto – Schön 2019, s. 238.

¹⁸³ Helo 2000, s. 28.

työehtosopimuksilla poikkeamista voisivat myös valtakunnalliset suomalaisen joukkueurheilun työnantaja- ja työntekijäosapuolet käyttää hyväkseen mahdollisten työehtosopimusten työaikaehtojen säätämiseksi, ja useissa muiden alojen työehtosopimuksissa on runsaasti ehtoja, jotka liittyvät työajan sääntelemiseen.¹⁸⁴ Työehtosopimuksella ei voi kuitenkaan sopia toisin esimerkiksi TAL 32 §:n mukaisen työaikakirjanpidon pitämisestä. TAL 32 §:n mukaan työnantajan eli urheiluseuran on kirjattava tehdyt työtunnit ja niistä suoritettavat korvaukset työntekijöittäin eli pelaajittain.¹⁸⁵ Työaikalaisissa ei ole erityissääntelyä urheilijoihin liittyen.

TAL 3 §:n mukaan matkustamiseen käytettyä aikaa ei lueta työaikaan, ellei sitä samalla ole pidettävä työsuorituksena. Esimerkiksi mikäli otteluihin suuntautuvaan kuljetukseen osallistuminen ei ole pelaajille pakollista, kyseistä matkaa ei lueta työaikaan, mutta mikäli kyyti on pakollinen pelaajille, ja matkan aikana järjestetään esimerkiksi ottelupalaveri, on matkaan käytetty aika työaika.¹⁸⁶

Kuten myöhemmin selviää, Liigan yleissopimuksessa on todettu, ettei Liigassa sovelleta ”työaikalain yli- tai sunnuntaityötä eikä myöskään viikoittaista vapaa-aikaa koskevia säännöksiä”. Työaikalaisista poikkeamista perustellaan sopimuksessa ”pelaajien työn luonteella sekä heidän palkkauksensa rakenteella”. Työaikalaisista poikkeamista perustelee kuitenkin huomattavasti paremmin TAL 34 §:ssä mainitut asiat, joista työehtosopimuksella voidaan poiketa. Liigan yleissopimuksen ”viikoittaisen vapaa-ajan” säännökseen voitaisiin soveltaa myös TAL 27-28 §:n viikkolevon säännöksiä.

4.1.2 Vuosilomalain soveltuminen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen

Lähtökohtana on, että myös vuosilomalain (18.3.2005/162, VlomaL) säännökset ovat pakottavaa oikeutta, mikä todetaan VlomaL 3 §:ssä.¹⁸⁷ VlomaL 1 §:n mukaan lakia sovelletaan työ- ja virkasuhteessa tehtävään työhön. Jos sopimuksessa ei noudateta

¹⁸⁴ Kts. esimerkiksi Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n ja Posti- ja logistiikka-alan unioni PAU ry:n viestinvälitys- ja logistiikka-alan työehtosopimus 1.11.2021–31.10.2025. Kyseisessä työehtosopimuksissa on työaikaan ja työaikalakiin liittyviä työehtoja lähes 20 sivun verran.

¹⁸⁵ Lisätietoja työaikakirjanpidosta joukkueurheilun kontekstissa löytyy: Helo 2000, s. 20.

¹⁸⁶ Aaltonen 2004, s. 111.

¹⁸⁷ Nyysölä 2020, s. 27.

vuosilomalakia, sopimus on mitätön, jollei työntekijä etuja paranneta.¹⁸⁸ Poikkeus pakottavuuteen on VlomaL 30 §:n mukainen työehtosopimuksella poikkeaminen. Säännöksen mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on oikeus sopia toisin lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen, säästövapaasta sekä siitä, mitä 8 §:n 2 momentissa säädetään. Näiden yhdistysten välisellä työehtosopimuksella saadaan lisäksi sopia 12 arkipäivää ylittävän vuosiloman jakamisesta pidettäväksi yhdessä tai useammassa jaksossa sekä 7 §:ssä säädetystä työssäolon veroisesta ajasta siten, että sovittu järjestely turvaa työntekijöille tässä laissa säädettyjä vastaavan pituiset vuosilomat. 7 §:n mukaan työssäolon veroisella ajalla viitataan työn poissaoloaikaan, jolta lain mukaan työnantaja pitää maksaa palkka.¹⁸⁹ Siitä, mitä 7 §:n 2 momentin 1 kohdassa säädetään, ei kuitenkaan saa sopimuksin poiketa työntekijän vahingoksi.¹⁹⁰ VlomaL 30 §:stä voidaan päätellä, että työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksillä on laaja sopimisvapaus, jonka avulla eri alojen erilaiset tarpeet huomioidaan työehtosopimuksissa.¹⁹¹

Urheilijatyön kausiluonteisuus voi olla peruste lomakauden sijoittamiseen VlomaL 4 §:ssä todetun varsinaisen lomakauden (1.5.–30.9.) ulkopuoliselle ajankohdalle ilman työehtosopimustakin. VlomaL 21 §:n 3 momentin mukaan jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana. Vuosilomalain esitöiden mukaan kausiluonteisella työllä tarkoitetaan sellaista ”työtä, jota tehdään yksinomaan määrättyinä aikana vuodesta” sekä ”työtä, jota tehdään jonakin aikana vuodesta huomattavasti enemmän kuin muina vuodenaikoina”.¹⁹² Säännöksen toisena vaatimuksena, jotta vuosiloma voitaisiin siirtää varsinaisen lomakauden ulkopuolelle, on, että lomakauden lomista syntyisi ”olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle”.¹⁹³ Arvioin, että esimerkiksi jalkapallon pelikaudesta vähintään kaksi kolmasosaa pelataan varsinaisen lomakauden aikana,

¹⁸⁸ Nyysölä 2020, s. 27.

¹⁸⁹ Kröger – Orasmaa 2015, s. 74.

¹⁹⁰ Ibid., s. 74–85.

¹⁹¹ Nyysölä 2020, s. 162.

¹⁹² HE 238/2004 vp, s. 67.

¹⁹³ Nyysölä 2020, s. 132–133.

joten mikäli pelaajat käyttäisivät lomansa varsinaisilla lomakaudella, aiheutuisi tästä olennaisia vaikeuksia työnantajan eli jalkapalloseuran toiminnalle.

Vuosiloman sijoittamisesta varsinaisen lomakauden ulkopuolelle löytyykin esimerkki Palloliiton jalkapallon pelaajasopimusmallista. Mallissa pelaajasopimuksen eli työsopimuksen määräaikaisuuden perusteena on urheilun yleinen käytäntö ja kausiluonteisuus, ja mallin 15 §:n mukaan työn luonteesta johtuen vuosiloma pidetään varsinaisen lomakauden (1.5.–30.9.) ulkopuolella muulloin kuin kilpailukauden aikana ja ensisijaisesti kunkin kalenterivuoden marras-joulukuun aikana. Täten pelaajasopimusmallissa vuosiloman lomakausi on määritetty varsinaisen lomakauden ulkopuolelle.¹⁹⁴

Kuten edellisestä käsittelystä huomataan, työaikalain ja vuosilomalain pakottavasta säännöstöstä voidaan suhteellisen laajasti poiketa työehtosopimuksilla. Työehtosopimukset voisivat täten lisätä joustoa joukkueurheilun pelaajasopimuksiin. Vuosilomalain ja työaikalain soveltumisen suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksiin käsittelyn jälkeen seuraavassa alaluvussa pureudutaan erilaisiin työehtosopimusten nykyisiin tai mahdollisiin osapuoliin suomalaisessa joukkueurheilussa. Ensiksi käyn läpi työntajapuolen, minkä jälkeen siirryn erilaisiin työntekijäosapuoliin.

4.2 Työehtosopimusten osapuolet suomalaisessa joukkueurheilussa

4.2.1 Työnantajaosapuoli

4.2.1.1 Urheilusarjat ja -liigat

Kuten edellä alaluvussa 3.3 on todettu, työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työnantajien osalta työehtosopimuksen voi solmia yksi tai useampi työnantaja taikka rekisteröity työnantajain yhdistys. Urheilusarjat ja -liigat¹⁹⁵ voivat toimia työnantajien eli urheiluseurojen etujen ajajana TEhtoL 1 §:n mukaisesti. Esimerkiksi Suomen miesten jääkiekon ylin ammattilaisurheilusarja Jääkiekon SM-liiga Oy eli Liiga edustaa 15 osakastaan eli Liigaan kuuluvaa urheiluseuraa. Aikaisemmassa organisaatiomuodossaan Liiga ei voinut edustaa seuroja työnantajien yhteenliittymänä, sillä tulkitsemalla suppeasti työehtosopimuslain 1 §:ää

¹⁹⁴ Kerron tarkemmin Palloliiton jalkapallon pelaajasopimusmallista luvussa 4.4.2.

¹⁹⁵ Liiga on joukkuepallolun yhtenäinen sarja, jossa joukkueet pelaavat useasti toisiaan vastaan sarjakauden aikana. Ks. tarkempi liigan määritelmä: Norros 2011, s. 1–2.

osakeyhtiömuotoista SM-liigaa ei voitu pitää liigaseurojen työehtojen yhteisenä neuvottelijana.¹⁹⁶ Kuitenkin jo mainitussa Liigan yleissopimuksessa on nimenomaisesti todettu, että Liiga on yleissopimuksessa Liiga-seurojen edustajana. Yhtä lailla Jääkiekon Sarjaseurat ry eli Mestis toimii Suomen jääkiekon toiseksi ylimmän urheiluliigan joukkueiden eli työnantajien edustajana. Jalkapallon ylin urheilusarja on nimeltään Veikkausliiga ja koripallon vastaava ylin sarjataso on Korisliiga. Mahdollista myös olisi, että jokin yksittäinen liiga- tai sarjayhteisö hallinnoisi monia lajin sarjatasoja.¹⁹⁷

Urheilusarja voidaan järjestää yhdistysmuotoiseksi tai osakeyhtiömuotoiseksi.

Osakeyhtiömuotoisessa urheilusarjassa sarjaan osallistuvat urheiluseurat ovat osakeyhtiömuotoisen sarjan osakkaina. Osakkaaksi voi liittyä ostamalla sarjan osakkeen, jonka hinta on ennalta määritelty. Osakkaaksi hakemiseen on yleensä liitetty tiettyjä ehtoja, jotka urheiluseuran täytyy täyttää ennen kuin seuran voi hyväksyä urheilusarjan osakkaaksi. Osakeyhtiömuotoisesta sarjasta helpoimpana esimerkkinä on jääkiekon Liiga. Lisäksi salibandyn ylintä sarjatasoa F-liigaa, joka on sekä naisten että miesten ylimmän sarjatason nimi, hallinnoi osakeyhtiö SSBL Salibandy Oy, joka on Suomen Salibandyliiton omistama.¹⁹⁸ Kahdesta edellä mainitusta osakeyhtiömuotoisesta urheiluliigasta F-liiga on keskusvetoinen, kun taas jääkiekon Liiga on enemmän seuravetoinen urheiluliiga.¹⁹⁹ Yhdistysmuotoiset urheilusarjat ovat Suomessa suositumpia kuin osakeyhtiömuotoiset urheilusarjat. Esimerkiksi jalkapallon Veikkausliigaa hallinnoi yhdistys nimeltä Jalkapalloliiga ry.

Urheilusarja -tai liiga sitoo osakkaansa osakeyhtiön tapauksessa ja jäsenensä yhdistyksen tapauksessa työehtosopimukseen.²⁰⁰ Urheiluliigan jäseniä ja osakkaita ovat yleensä kyseisen pelikauden pääsarjatason urheiluseurat.²⁰¹ Mahdollinen työehtosopimuksen solmimistapa on myös, että urheilusarja voisi liittyä johonkin olemassa olevaan työnantajajärjestöön ja

¹⁹⁶ Korhonen 2008, s. 102.

¹⁹⁷ Esimerkiksi jääkiekon SM-Liiga-yhteisön alle on väläytelty keskusteluissa kahta 10–12 joukkueen sarjaa. Ks. <https://yle.fi/a/74-20034999> (Luettu 9.6.2023).

¹⁹⁸ <https://fliiga.com/fi/yhteystiedot/> (Luettu 07.02.2023).

¹⁹⁹ Norros 2011, s. 60.

²⁰⁰ Pulkkinen 2006, s. 39.

²⁰¹ Ibid., s. 38.

pelaajien yhteenliittymä olemassa olevaan suomalaiseen työntekijäjärjestöön, ja molemmat osapuolet voisivat solmia työehtosopimuksen tätä kautta.²⁰²

4.2.1.2 Lajiliitot ja urheilujärjestöt

Lajiliitoilla on mahdollisuus toimia TEhtol 1 §:n mukaisena työehtosopimuksen työnantajaosapuolena. Lajiliittoa ovat – inter alia – Suomen Palloliitto ry (SPL) jalkapallossa, Koripalloliitto ry koripallossa ja Suomen Jääkiekkoliitto ry (SJL) jääkiekossa.

Joukkueurheilijoiden työnantajat eli urheiluseurat ovat lajiliittojensa jäseniä. Kyseiset lajiliitot hallinnoivat lajiensa maajoukkue toimintaa sekä sarjatoimintaa – pois lukien muutamissa lajeissa ylimpiä sarjatasoja hallinnoivat erillisorganisaatiot, kuten jääkiekossa edellä mainittu Liiga. Lajiliitot voivat myös edustaa työnantajia omaan lajiinsa liittyvissä kysymyksissä esimerkiksi sarjoihin liittyvien sponsorisopimusten osalta.

Joukkueurheilija voi edustaa kansainvälisissä valtioiden välisissä otteluissa maajoukkueetta, jolloin maajoukkueeseen kuulumisen voitaisiin järjestää siten, että urheilija olisi urheiluseuransa lisäksi myös lajiliitossa työsuhteessa.²⁰³ Direktio-oikeus on maajoukkueotteluissa ja -leireillä lajiliitolla.²⁰⁴ Lajiliitot maksavat maajoukkuepelaajille myös vastiketta eli palkkioita, jotka ovat nykyään esimerkiksi Suomen Palloliitossa naisille ja miehille yhtä suuret.²⁰⁵ Työsuhteen tunnusmerkistö toteutuisi täten suurimmaksi osaksi myös maajoukkueurheilijan ja lajiliiton välisessä työsuhteessa. Käytännössä joukkueurheilija voi siis olla työsuhteessa sekä lajiliiton että urheiluseuran kanssa.²⁰⁶

Urheilujärjestöistä Urheilutyönantajat ry:n tehtävänä on valvoa liikunnan ja urheilun työnantajien etuja, minkä lisäksi se kasvattaa urheilutyönantajajäsentensä työnantajataitoja. Urheilutyönantajat ry:n koostaa urheilujärjestöjen näkemyksen työehtosopimusosapuoli Paltan (Palvelualojen työnantajat ry) työehtosopimusneuvotteluita varten.²⁰⁷ Tämän lisäksi

²⁰² Helo 2000, s. 48.

²⁰³ Rauste 1997, s. 111.

²⁰⁴ Ibid.

²⁰⁵ <https://www.suomifutis.com/2019/09/huuhkajille-ja-helmareille-samat-palkkiot-utinen-sai-riemastuneen-vastaanoton/> (Luettu 4.4.2023).

²⁰⁶ Rauste 1997, s. 112.

²⁰⁷ <https://www.olympiakomitea.fi/2019/01/17/urheilutyonantajat-ry-ja-palta-ry-auttavat-urheilun-tyonantajia/> (Luettu 9.2.2023).

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n jäsenyhdistys Liikunnan ja urheilun toimihenkilöt ry toimii urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen osapuolena.

4.2.1.3 Urheiluseurat

Työnantaja voi olla yksinäänkin TEhtol 1 §:n mukaisesti työehtosopimuksen osapuoli. Urheiluseurat ovat työnantajina joukkueurheilijoille, jotka vastaavasti ovat työntekijöinä urheiluseuroilleen. Yleensä urheiluseurat osallistuvat työehtosopimukseen yhteenliittymänä muiden urheiluseurojen kanssa. Esimerkiksi edellä mainitun Suomen jääkiekon ylimmän ammattilaisurheilusarjan Liigan yleissopimuksessa työnantajien edustajana toimii Liiga, joka edustaa kaikkia 15 urheiluseuraa, jotka kuuluvat Liigaan. Urheiluseurat voivat toisaalta myös sitoutua työnantajina erikseen TEhtol 1 §:n mukaisesti työehtosopimuksen osapuoliksi ilman, että liiga tai jokin muu yhteenliittymä edustaa urheiluseuroja.²⁰⁸ Tällöin pelaajayhdistys solmii työehtosopimuksen jokaisen liigan urheiluseuran eli yksittäisen työnantajan kanssa erikseen.²⁰⁹

Oma erityiskysymyksensä on mahdollisen työehtosopimuksen sitovuus urheiluseuralle avoimessa liigassa, johon joukkueita voi nousta alemmalta sarjatasolta ja pudota alemmalle sarjatasolle. Millä tavoin urheiluseura tulee TEhtol:n mukaisesti sitoutetuksi työehtosopimukseen? Sitovuus voidaan toteuttaa urheiluseuran jäsenyys liigayhdistyksessä ja liigayhteisön sarjapaikkasopimuksella.²¹⁰

Pelaajan pelaajaoikeudet voivat myös olla muulla seuralla kuin sillä, jossa pelaaja sinä pelikautena pelaa. Näin on silloin, kun pelaaja on vuokralla toisessa seurassa.”²¹¹

Vuokrapelaajan palkan maksaa seura, jossa vuokrapelaaja tietyn ajanjakson pelaa.

Vuokrapelaaja siirtyy tietyn ajan kuluttua, yleensä pelikauden jälkeen, takaisin kyseisen pelaajan pelaajaoikeudet omistavaan seuraan. Seurojen välisiin vuokrasopimuksiin voi sisältyä myös osto-optio.

²⁰⁸ Norros 2011, s. 15.

²⁰⁹ Pulkkinen 2006, s. 60.

²¹⁰ Erityiskysymystä ei voida käydä tässä yhteydessä tarkemmin läpi. Lisätietoja tästä voi löytää Pulkkinen pro gradu -tutkielmasta. Ks. Pulkkinen 2006, s. 40–49.

²¹¹ Rauste 1997, s. 318.

4.2.2 Työntekijäosapuoli

4.2.2.1 Pelaajayhdistykset ja urheilijayhdistysten yhteenliittymät

Työehtosopimuslain 1 §:n mukaan työntekijöiden osalta työehtosopimuksen voi solmia yksi tai useampi rekisteröity työntekijöiden yhdistys. Pelaajayhdistys on TEhtoL 1 §:n mukainen ”työntekijäin yhdistys”, kun pelaajayhdistyksen varsinaisiin tarkoituksiin kuuluu työntekijöiden etujen valvominen työsuhteissa. Pelaajayhdistykset toimivat joukkueurheilijan etujen valvojana kyseisissä urheilulajeissaan. Pelaajayhdistyksillä pelaajat saavat muodostettua kollektiivisen neuvotteluvoiman.²¹² Muun muassa Liigan ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n yleissopimuksessa²¹³ todetaan Suomen jääkiekkoilijat ry:stä (SJRY), että ”pelaajayhdistys on muun muassa Liigan järjestämissä tapahtumissa pelaavien ja siihen osallistuvien ammattijääkiekkoilijoiden eli pelaajien etujärjestö. Liigassa on pelikaudella 2020–2021 302 ammattilaisjääkiekkoilijaa, jotka ovat pelaajayhdistyksen jäseniä. Pelaajayhdistyksen tavoitteena on edistää ja valvoa pääosin pelaajien asemaa työntekijöinä huolehtimalla heidän kollektiivisesta edunvalvonnastansa ja muun muassa vakuutus- ja sosiaaliturvan sekä jääkiekon ulkopuolisten koulutusmahdollisuuksien parantamisesta.” Kyseisessä yleissopimuksessa säädetään siis suoraan, että pelaajayhdistys on Liigassa pelaavien jääkiekkoilijoiden eli Liigan työntekijöiden kollektiivisen edunvalvonnan huolehtija. Suomen jääkiekkoilijat ry näyttäisi olevan siis työehtosopimuslain mukaisesti kelpoinen työehtosopimusten solmimiseen.

SJRY:n lisäksi joukkueurheilun pelaajayhdistyksiä ovat Jalkapallon pelaajayhdistys (JPY) ja vuonna 2021 perustettu Joukkueurheilijat ry²¹⁴, joka edustaa ja valvoo Suomen kahden korkeimman sarjatason urheilijoiden etua koripallossa, lentopallossa, salibandyssa ja pesäpallossa.²¹⁵ JPY toteaa säännöissään, että se toimii jalkapalloilijoiden edunvalvontajärjestönä.²¹⁶ Sekin voi täten toimia työehtosopimusten solmijaosapuolena TEhtoL 1 §:n mukaisena työntekijäyhdistyksenä.

²¹² Helo 2000, s. 46.

²¹³ Yleissopimuksesta puhutaan lisää tämän tutkielman kohdassa 4.2.1.

²¹⁴ <https://www.iltalehti.fi/muutlajit/a/f51dea4d-2dd6-4d90-ac28-2a1328c57d57> (Luettu 10.9.2022).

²¹⁵ <https://joukkueurheilijat.fi/> (Luettu 10.9.2022).

²¹⁶ JPY:n sääntöjen, 2 §. https://jpy.fi/storage/uploads/shares/Saannot_JPY_ry_25_1_2022.pdf (Luettu 9.6.2023).

Suomalaisen joukkueurheilun pelaajayhdistykset voisivat mahdollisesti Ruotsia seuraten liittyä valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen jäseniksi ja neuvotella työehtosopimukset tätä kautta seurojen ja pelaajien välille.²¹⁷ Samalla pelaajayhdistykset saisivat vahvempia työehtosopimusneuvottelijoita taakseen.²¹⁸ Toisin sanoen esimerkiksi SHU voisi keskusjärjestö SAK:n kautta periaatteessa solmia omille jäsenurheilijoilleen valtakunnalliset työehtosopimukset, mutta ainakaan tähän mennessä kyseistä vaihtoehtoa ei ole käytetty Suomessa.

Suomalaiset urheilijat ovat viime vuosina aktivoituneet lajirajat ylittävien urheilijajärjestöjen avulla, jolloin toivotaan, että urheilijoiden ääni ja etu tulee enemmän esiin isommissa urheilijoiden yhteenliittymissä. Ensiksikin Suomen Huippu-urheilijoiden Unioni (SHU) on kattojärjestö, jonka jäseniä ovat jalkapalloilijoita, jääkiekkoilijoita, koripalloilijoita, pesäpalloilijoita, lentopalloilijoita, salibandyn pelaajia ja yksilöurheilijoita edustavat yhdistykset.²¹⁹ Tarkemmin SHU:n alle kuuluvat neljä urheilun pelaaja- ja urheilijayhdistystä.²²⁰ Nämä yhdistykset ovat Jalkapallon pelaajayhdistys ry, Suomen jääkiekkoilijat ry sekä Urheilijayhdistys Kilpa ry, joka edustaa yksilöurheilijoita. Neljäntenä vuonna 2021 SHU:n alaisiin pelaajayhdistyksiin liittyi Joukkueurheilijat ry. SAK:n hallitus hyväksyi SHU:n jäsenekseen vuonna 2012.²²¹ SHU:lla oli 1.1.2023 jäseniä 1695.²²²

Toiseksi vuonna 2023 on myös perustettu uusi yli lajirajojen urheilijoiden etuja ajava kattojärjestö Suomen Urheilijat ry (SU). Yhdistyksen jäseniä ovat tällä hetkellä Jalkapallon Pelaajayhdistys (JPY), Suomen Jääkiekkoilijat Ry (SJRY), Joukkueurheilijat Ry ja Yleisurheilijat Ry. Yhdistyksen hallitukseen kuuluu myös esimerkiksi uimari ja muodostelmaluistelija.²²³ Yhdistyksen nettisivujen mukaan SU:n tarkoituksena ”on toimia suomalaisten ja Suomessa täysipäiväisesti tai osa-aikaisesti tavoitteellisesti urheilevien

²¹⁷ Helo 2000, s. 30–31, Korhonen 2008, s. 102 ja Pulkkinen 2006, s. 57.

²¹⁸ Pulkkinen 2006, s. 57.

²¹⁹ <https://www.liitot.fi/> (Luettu 10.9.2022). SAK:n jäsenliittojen hakusivu.

²²⁰ Ibid.

²²¹ <https://www.sak.fi/ajankohtaista/uutiset/huippu-urheilijoiden-jasenyys-sakssa-hyvaksyttiin> (Luettu 10.9.2022).

²²² <https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaat> (Luettu 3.4.2023).

²²³ <https://suomenurheilijat.fi/associations/> (Luettu 4.4.2023).

urheilijoiden yleisten ja yhteisten urheilullisten, yhteiskunnallisten, sosiaalisten, taloudellisten ja koulutuksellisten etujen ajamiseksi.”²²⁴

4.2.2.2 Lajiliittojen urheilijavaliokunnat ja urheilijoiden ääni -selvitys

Suomalaisissa urheilun lajiliitoissa saattaa toimia urheilijavaliokuntia, jotka auttavat saamaan urheilijoiden ääntä kuuluviin lajiliitoissa. Suomen Olympiakomiteassa on urheilijavaliokunta. Tämän lisäksi esimerkiksi Suomen Ampumaurheiluliitossa toimii urheilijavaliokunta, jonka tehtäviin kuuluvat muun muassa kannanotot urheiluun ja ampumaurheilijoiden valmentautumiseen, urheilijoiden mielipiteiden välittäminen sekä välineenä maajoukkueurheilijoiden ja hallinto-organisaation yhdentymiselle.²²⁵ Myös kansainvälisellä puolella esimerkiksi Kansainvälisen yleisurheiluliiton neuvostoon kuuluu kaksi urheilijajäsentä.²²⁶

Suomalaisessa joukkueurheilussa tällaista urheilijavaliokuntia ei näytä olevan, vaan vaikuttamista tehdään lähinnä lajin oman pelaajayhdistyksen voimin. Suomalaisen joukkueurheilun kontekstissa isoissa lajiliitoissa voisi olla tilausta tällaisten urheilijavaliokuntien suuremmalle käytölle. Pelaajayhdistykset tekevät arvokasta työtä joukkueurheilijan tukena, mutta osana lajiliittoa pelaajat saisivat ainakin myös uudenlaisen väylän kautta ajatuksiaan ja ääntään kuuluviin lajiliiton suuntaan.

Miten urheilijoiden ja pelaajien ääni ylipäätään tulee kuuluviin Suomessa? Suomalainen urheilijoiden ääni -selvitys vuodelta 2021 on osa kansainvälistä Strengthening Athlete Power in Sport (SAPIS) -hanketta, jossa selvitetään, miten urheilijat voivat vaikuttaa eurooppalaisen urheilun päätöksentekoon.²²⁷ Urheilijoiden ääni -selvityksessä lajiliitoille tehdyssä kyselyssä selvisi, että lajiliitoissa ”hallitusjäsenenä urheilijoita oli 18 prosentissa, urheilijavaliokunta on 10 prosentissa ja yksittäisiä urheilijaedustajia eri valiokunnissa tai työryhmissä löytyi 61 prosentista lajiliittoa”.²²⁸

²²⁴ <https://suomenurheilijat.fi/members/> (Luettu 4.4.2023).

²²⁵ <https://www.ampumaurheiluliitto.fi/2022/11/11/asetu-ehdolle-urheilijavaliokuntaan/> (luettu 17.12.2022).

²²⁶ <https://worldathletics.org/spikes/news/inaki-gomez-use-your-voice> (luettu 16.2.2023).

²²⁷ Lämsä – Holopainen – Nieminen 2021, s. 4.

²²⁸ Ibid.

Kehitysehdotuksia suomalaisten urheilijoiden parempiin vaikuttamisen keinoihin löytyi monia.²²⁹ Tiivistetysti näitä keinoja ovat: Suomeen perustettava lajit ylittävä urheilijajärjestö, joka rekrytoi urheijaedustajia lajiliittoihin; uusien urheilijavaikuttajien houkuttelevuus; Suomen Olympiakomitea ry ja urheilijavaikuttajat tekevät yhteiset suuntalinjat, joiden perusteella urheilijavaikuttajat pääsevät liittojen hallintoihin sekä edustuksellisen, osallistuvan ja punnitsevan demokratian edistäminen.²³⁰

Edellä olen käynyt läpi erilaisia suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusten osapuolia. Olen käsitellyt sekä työnantaja- että työntekijäosapuolia. Seuraavaksi käyn läpi erilaisia tällä hetkellä suomalaisessa urheilussa ja erityisesti joukkueurheilussa voimassa olevia työehtosopimuksia ja pelaajasopimusmalleja.

4.3 Suomalaisen urheilun työehtosopimuksia ja pelaajasopimusmallit

4.3.1 Liigan ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n yleissopimus

Suomalaisen jääkiekon ylimmän aikuisten sarjatason eli Liigan ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n yleissopimuksen²³¹ osapuolina ovat Jääkiekon SM-liiga Oy (Liiga) ja Suomen jääkiekkoilijat ry. Yleissopimuksen soveltamisalaan kuuluvat kotimaisen Liigan lisäksi myös Champions Hockey Leaguen (CHL) pelit. Liiga on osakkaana CHL:ssa. Nykyinen yleissopimus on voimassa 13.4.2021 alkaen 30.4.2024 asti.

Liigan yleissopimuksen²³² kohdassa 2 puhutaan ”sopimuksen taustasta ja tarkoituksesta”. Sopimuksen tarkoituksena on ”kollektiivisesti sopia yhtäältä pelaajia edustavan pelaajayhdistyksen ja toisaalta liigaseuroja edustavan Liigan välillä niiden välisistä oikeuksista ja velvoitteista, tietyistä liigaseurojen ja pelaajien välisiä työsuhteita laajemmin

²²⁹ Lämsä – Holopainen – Nieminen 2021, s. 28.

²³⁰ Ibid.

²³¹ On hyvä huomata, ettei yleissopimus ole välttämättä työehtosopimus työehtosopimuslain mukaan. Näin oli esimerkiksi Liigan vanhoissa yleissopimuksissa 2000-luvun alussa. Ks. Tiitinen 2004, s. 270. Käytän itse tällaisesta yleissopimuksesta termiä ”työehtosopimuksen kaltainen sopimus”. Kyseessä on itse laatimani nimitys, koska en ole löytänyt omaa yläkäsitettä tilanteisiin, joissa tällainen sopimus ei olekaan työehtosopimus. Mikäli yleissopimus ei olisi työehtosopimus, ei Liigalla olisi esimerkiksi mahdollisuutta saada lakkoon apua valtakunnansovittelijalta. Ks. lisätietoja: <https://www.is.fi/jaakiekkko/art-2000001001215.html> (luettu 07.02.2023).

²³² Liigan yleissopimus on luettavissa osoitteessa: https://www.sjry.fi/media/filer_public/c6/7d/c67d4e4f-72fa-44f6-9550-2092ea6e2094/yleissopimus_2020-24_jasenille_ja_nettiin.pdf (Vierailtu 18.10.2022).

koskevista sekä SM-liigan toimintaan liittyvistä ehdoista. SM-liigassa ammatikseen pelaavat pelaajat ja liigaseurat myös sitoutuvat tämän yleissopimuksen heitä nimenomaisesti koskeviin ehtoihin solmimalla keskenään Liigan ja Pelaajayhdistyksen hyväksymän pelaajasopimusmallin mukaisen työ- eli pelaajasopimuksen. Osapuolten hyväksymä pelaajasopimusmalli ja sen mukana käytettävä pelaajapalkkioliite ovat tämän sopimuksen liitteenä 1. Liiga ja Pelaajayhdistys sopivat, että SM-liigassa ja CHL-sarjassa pelaaminen edellyttää voimassa olevaa ja pelaajasopimusmallin (Liite 1) mukaista työ- eli pelaajasopimusta liigaseuran ja kyseisen pelaajan välillä.” Kohdassa kirjoitetaan suoraan, että pelaajasopimusmallin mukaisella työ- eli pelaajasopimuksella osapuolet sitoutuvat yleissopimuksen ehtoihin. Lisäksi sekä liigaseuroja edustava Liiga että pelaajia edustava pelaajayhdistys sopivat sopimuskohdan perusteella kollektiivisesti työsuhteiden ehdoista, joten Liigan yleissopimus on työehtosopimuslain mukainen työehtosopimus, ja sopimuksen osapuolet valvovat jäsentensä etuja työsuhteissa.²³³

Yleissopimuksessa on määritelty monia työsuhteen ehtoja kuten palkat, työajat, lomat, eläke- ja tapaturmavakuutukset, pelikausien alkamisajankohdat sekä pelaajien kuvien ja tunnistetietojen käyttöoikeudet. Yleissopimuksessa on määritelty, ettei yleissopimuksen piirissä sovelleta tiettyjä työaikalain säännöksissä. Yleissopimuksen kohdassa 3.2. todetaan, että ”pelaajien työn luonne sekä heidän palkkauksensa rakenne huomioon ottaen työnantajien ja pelaajien väliseen työsuhteeseen ei sovelleta työaikalain yli- tai sunnuntaityötä eikä myöskään viikoittaista vapaa-aikaa koskevia säännöksiä.” Lisäksi pelaajilla täytyy olla sopimuskohdan mukaan vähintään yksi vapaapäivä jokaista työviikkoa kohden. Lomista on yleissopimuksessa erilaisia ehtoja, ja mielenkiintoisessa lomajärjestelyehdossa todetaan, että pelaajat, ”jotka eivät ole tulevan pelikauden alkamisvuoden loppuun mennessä täyttäneet 24 vuotta tai jotka eivät ole pelanneet liigassa (tai vastaavissa sarjoissa) vähintään 240 ottelua, loman pituus on vähintään 24 arkipäivää eli neljä viikkoa”.

Palkasta on siis yleissopimuksessa oma pelaajapalkkioliitteensä ja muun muassa omat ehdot lomapalkka ja -korvauksesta sekä palkan jaksottamisesta. Yleissopimuksessa säädetään, että pelaajan ”viimeisen pelikauden palkasta 90 % jaetaan näin ollen lähtökohtaisesti niille kuukausille, jolloin pelaajasopimus on voimassa ja viimeisen kuun palkassa tai ns. loppupalkassa pelaajalle maksetaan kausipalkasta varattu kymmenen prosenttia (10 %)

²³³ Tiitinen 2004, s. 274.

lomakorvauksena”. Lisäksi ”pelaajat ja liigaseurat voivat sopia pelaajasopimuksen palkkaliitteessä keskenään palkan jaksottamisesta 12 kuukautta lyhyemmälle ajanjaksolle, jos niiden solmima pelaajasopimus on yhden (1) pelikauden kestävä ja se alkaa ennen 1.6.”

Pelaajien vakuuttamisvelvollisuudesta on säädetty Liigan yleissopimuksessa kohdassa 3.4. Urheilijoiden tapaturma- ja eläkevakuuttaminen on Suomessa eriytetty omaksi laikseen eli laiksi urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta (24.4.2009/276, UTE) eli urheilijalaiksi. Sopimuksen mukaan ”Liiga neuvottelee lain mukaisen vakuutusturvan ehdot valitsemansa vakuutusyhtiön kanssa pitäen Pelaajayhdistyksen tietoisena näiden neuvotteluiden kulusta tai mahdollisten vakuutusten kilpailuttamisesta.” Lisäksi ”UTE:n vakuuttamisvelvoitteen mukaisesti työnantaja ottaa vakuutuksen kaikille SM-liigassa pelaaville pelaajille, joiden kanssa se on solminut pelaajasopimusmallin mukaisen työ- eli pelaajasopimuksen.” Ehdossa todetaan lisäksi, että ”pelaajien tapaturmiin sovelletaan muutoinkin UTE:n säädöksiä”. Lisäksi toisessa ehdon mukaan ”työnantaja on velvollinen ottamaan tapaturmavakuutuksen myös pelaajalle, joka ei pelikauden aikana ansaitse laissa vakuuttamisvelvollisuuden alarajaksi määrättyä ansiorajaa.” Ansionmenetykskorvauksen määrä tarkistetaan yleissopimuksen ehtojen perusteella UTE 17 §:n mukaisesti, ja vakuutusmaksun määrä on määritelty muun muassa UTE 14 §:n mukaisesti. Omana ehtonaan todetaan, että ”Liiga valvoo, että liigaseurat noudattavat UTE:n mukaista vakuuttamisvelvollisuuttaan.”

Yleissopimuksesta löytyy myös työehtoja, joita ei ”tavallisen” työelämän työehtosopimuksesta löytyisi. Tästä esimerkkinä on muun muassa harjoitusohjelmaehto, jossa mainitaan, että ”Liigaseuran valmennusjohdon tulee toimittaa pelaajille ennen yhteisharjoittelun aloitusta tulevan pelikauden ensimmäisen kuuden viikon harjoitusohjelma. Tämän jälkeen liigaseuran valmennusjohdon täytyy pelikauden aikana antaa tulevan vähintään kahden (2) viikon harjoitusohjelma aina viikkoa ennen edellisen harjoitusohjelman päättymistä.” Yleissopimuksesta löytyy myös ehto, jossa määritellään, millä aikavälillä Liigan pelikausi pelataan. Myös harjoitusotteluista, koulutuksesta ja liigalisenssistä on omat ehtonsa. Yleissopimuksen osapuolet esimerkiksi ”kehittävät ja ryhtyvät yhdessä toimiin, joilla edistetään pelaajien ammatillista koulutusta jääkiekkouran aikana ja sen jälkeen”. Lisäksi pelaaja-agenttitoiminnasta on oma ehtonsa, mutta agenteille ei tässäkään yleissopimuksessa aseteta yleisiä kelpoisuusvaatimuksia, vaan agenttien toimintaa valvotaan ”erityisesti agenttitoiminnan arviointilautakunnan toimesta”.

Yleissopimuksen kohdassa 5 pelaajayhdistys on halunnut rajoittaa Liigan oikeutta käyttää pelaajien kuvia ja tunnistetietoja. Oikeuden laajuudesta on oma liitteensä ja ehtonsa yleissopimuksessa. Jääkiekon Liigan yleissopimuksessa säädetään myös markkinointiyhteistyösopimuksesta²³⁴, jossa tulonjako menee SM-liigan seurojen ja pelaajien osalta 50/50.

Sopimukseen liittyvät riidat voidaan yleissopimuksen mukaan viedä ”välimiesmenettelystä annetun lain mukaiseen” välimiesoikeuteen. Lisäksi välimiesmenettely pidetään yksijäsenisenä Helsingissä, ja sopimuksen mukaan ”välimiehen määräämisestä päättää viime kädessä Helsingin käräjäoikeus”.

Tutkielmani teemaan liittyvästä yleissopimuksen työehtosopimusvaikutuksesta on jääkiekon Liigan yleissopimuksessa oma kohtansa eli kohta 10: ”Työehtosopimuksen vaikutusten selvittäminen”. Kohdassa säädetään työehtosopimusvaikutuksista seuraavasti: ”Osapuolet sitoutuvat tämän sopimuksen aikana perusteellisesti selvittämään yleissitovaan työehtosopimusjärjestelmään siirtymisen mahdollisuuden ja sitä koskevat vaikutukset niiden toimintaan puolin ja toisin. Tämä selvitys sovitaan aloitettavaksi yhteisellä kokouksella viimeistään kahden (2) vuoden kuluessa tämän sopimuksen allekirjoittamisesta. Mainitussa kokouksessa päätetään muun ohella kyseisen selvityksen tarkemmasta aikataulusta.” Ehdon perusteella voidaan suoraan päätellä, ettei Liigan yleissopimus ole täten yleissitova työehtosopimus, yleissopimukseenkaan mukaan. Liigan yleissopimus ei siis saa yleissitovan työehtosopimuksen oikeusvaikutuksia. Liigan yleissopimus näyttäisi olevan kuitenkin normaalisitova työehtosopimus edellä luvussa 3 esitetyn mukaisesti.

Seuraavaksi siirrymme tarkastelemaan, miten Liigaa alemman sarjatason eli Mestiksen yleissopimus eroaa Liigan vastaavasta.

²³⁴ Yhteistyösopimus koskee ”yleissopimuksen jälkeen ja sen yhteydessä Pelaajayhdistykselle maksettavan yhteistyökorvauksen ulkopuolella kolmansien tahojen kanssa solmittavia uusia myynti- ja markkinointiyhteistyösopimuksia, joissa nimenomaisesti hyödynnetään pelaajien kuvia tai muita tunnistetietoja sekä Liigan tai liigaseurojen teollisoikeuksia”.

4.3.2 Jääkiekon Sarjaseurat ry:n (Mestis) ja Suomen jääkiekkoilijat ry:n välinen yleissopimus

Suomen miesten jääkiekon toiseksi ylimmän ammattilaissarjan yleissopimuksen osapuolina ovat Jääkiekon Sarjaseurat ry:n (Mestis) ja Suomen jääkiekkoilijat ry.²³⁵ Kyseinen yleissopimus on voimassa 13.5.2022 alkaen seuraavat kolme Mestiksen jääkiekkokautta kevääseen 2025. Mestiksen yleissopimuksessa verrattuna Liigan vastaavaan on vähemmän sivuja, ehtoja sekä yksityiskohtia, jotka antavat pelaajasopimukseen vähimmäisehtoja. Jotkin ehdot vastaavat myös täysin Liigan yleissopimuksen vastaavia ehtoja esimerkiksi ehdot koulutuksesta ja agenttitoiminnasta.

Mestiksenkin yleissopimuksessa on kuitenkin lomiin liittyviä melko yksityiskohtaisiakin tietoja. Näihin kuuluvat esimerkiksi erilaiset ehdot harjoitusvapaista ja omatoimisesta harjoittelusta. Omatoimiselle harjoittelulle on varattu tietty ajanjakso kesältä vuosille 2022, 2023 ja 2024. Yleissopimuksessa todetaan, että ”lomakorvaus määräytyy vuosilomalain mukaan”. Vuosilomien ajankohdat on määritelty sopimuksessa suhteellisen tarkasti.

Pelaajasopimusmallista mainitaan Mestiksen yleissopimuksessa, että ”osapuolet neuvottelevat työnantajien ja pelaajien välillä käytettävän pelaajasopimusmallin”. Lisäksi pelaajasopimuksen erimielisyydet voidaan viedä työnantaja- ja työntekijäpuolen neuvottelujen jälkeen Liigan yleissopimuksen tapaan välimiesoikeuteen, jossa noudatetaan ”kulloinkin voimassa olevaa välimiesmenettelystä annettua lakia”. Palkanmaksusta on yleissopimuksessa sovittu seuraavaa: ”Työnantaja maksaa palkkaa pelaajalle 1.8–31.3 välisen ajan. Pelaaja ja työnantaja voivat kuitenkin sopia palkkaliitteessä keskenään palkan jaksottamisesta 8 kuukautta pidemmälle ajanjaksolle. Palkanmaksuun liittyvät yksityiskohdat sovitaan pelaajasopimuksen palkkaliitteessä.” On kuitenkin uutisoitu Mestis-pelaajien keskipalkoista, joista voi päätellä, ettei Mestiksessä päästä palkkojen kanssa täysammattilaisuuteen.²³⁶

Totean, että Mestiksenkin yleissopimus on työehtosopimus, jossa työehtosopimuslain mukaisesti säädetään työrauhasta ja pelaajasopimuksessa eli työsopimuksessa noudatettavista

²³⁵ Mestiksen yleissopimus on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa: https://www.sjry.fi/media/filer_public/1a/77/1a772c4a-dff6-4315-ab1f-c3089021a3ba/yleissopimus-mestis-final-2232018-paivitetty-6819.pdf (Vierailtu 28.2.2023).

²³⁶ Esimerkiksi Mestiksen tämän hetken ykkösjoukkueen Imatran Ketterän pelaajien keskipalkka on 600 euroa kuukaudessa: <https://www.uutisvuoksi.fi/urheilu/5357034> (Luettu 23.4.2023).

ehdoista. Tulevassa alaluvussa käyn läpi muiden suomalaisten joukkueurheilulajien kuin jääkiekon työehtosopimuksia. Onko muissa joukkueurheilulajeissa Suomessa olemassa työehtosopimuksia?

4.3.3 Muiden joukkueurheilulajien kuin jääkiekon työehtosopimukset

Todennäköisimmät Suomen joukkueurheilulajit, joiden pääsarjoihin voisi solmia työehtosopimuksia, ovat taloudellisten näkökohtien ja ammattimaisuuden perusteella jalkapallo, koripallo ja pesäpallo. Pesäpallossa vuonna 2009 Huippupesäpalloilijat ry, Pesäpalloliitto ja Superpesis solmivat runkosopimuksen eli työehtosopimuksen tai työehtosopimuksen kaltaisen sopimuksen, jolla pyrittiin parantamaan pesäpalloilijoiden oikeusasemaa.²³⁷ Runkosopimuksen jälkeen pesäpallossa ei ole solmittu uusia työehtosopimuksia.²³⁸ Myöskään jalkapallossa ja koripallossa ei ole voimassa olevaa työehtosopimusta.²³⁹ Pesäpallo, jalkapallo ja koripallo luottavat edelleen pelaajien työsuhteiden ehtojen turvaamisessa vakioehtoiisiin pelaajasopimusmalleihin.²⁴⁰ Lentopallon Mestaruusliigassa ja salibandyn F-liigassa toiminta pyörii vielä enemmän amatööripohjalta kuin edellä kerrotuissa joukkueurheilulajeissa, joten mainituissa liigoissa työehtosopimuksia ei myöskään ole.²⁴¹ Pelaajasopimusmalleja näistäkin lajeista toki löytyy, muttei työehtosopimuksia.

Seuraavassa alaluvussa kerron valtakunnallisten työmarkkinajärjestöjen solmimasta urheilujärjestöjä koskevasta työehtosopimuksesta, vaikkakin kyseisellä työehtosopimuksella näyttäisi olevan suhteellisen vähän merkitystä joukkueurheilijoiden työsuhteisiin ja niissä sovellettaviin työehtoihin.

²³⁷ <https://yle.fi/a/3-5479799> (Luettu 24.4.2023).

²³⁸ Lähetin asiasta 13.5.2023 sähköpostiviestiä Pesäpalloliiton toiminnanjohtajalle Vesa Rämelle. Rämet ei vastannut tietopyyntöni. Kuitenkin käsitykseni mukaan Superpesiksessä ei ole nykyään voimassa olevaa työehtosopimusta.

²³⁹ Jalkapallon osalta JPY:n toiminnanjohtaja Panu Autio vahvisti 8.5.2023 sähköpostiviestillään, että jalkapallossa on käytössä vain pelaajasopimusmalli. Koripallon osalta Koripalloliiton kilpailujohtaja Tom Westerholm vahvisti 14.5.2023 sähköpostiviestillään, ettei Korisliigassa ole työehtosopimusta.

²⁴⁰ Alaluvussa 4.4.2 kerrotaan esimerkkinä Palloliiton jalkapallon pelaajasopimusmallista.

²⁴¹ Lentopallon osalta Suomen Lentopalloliiton toimitusjohtaja Karri Virtanen vahvisti 13.5.2023 sähköpostiviestillään, ettei myöskään lentopallon Mestaruusliigassa ole käytössä työehtosopimusta. Lisäksi Salibandyn osalta Salibandyliiton toiminnanjohtaja Pekka Ilmivalta totesi sähköpostissaan 19.5.2023, ettei salibandyssä ole työehtosopimuksia.

4.3.4 Urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus

Ammattiliitto JHL eli Julkisten hyvinvointialojen liitto ry ja työnantajia edustava Palvelualojen työnantajat ry eli Palta ovat solmineet urheilujärjestöjä koskevan työehtosopimuksen. Uusin urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus on voimassa 4.3.2022–31.1.2024 välisenä aikana.²⁴² Urheilujärjestöjä koskevaa työehtosopimusta käsitellään tässä esityksessä siltä osin, mikäli tämä työehtosopimus koskee jotakin joukkueurheiluun liittyvää järjestöä tai työehtosopimukseen liityntäpöytäkirjan avulla liittyvää joukkueurheiluseuraa, taikka kyseisestä työehtosopimuksesta halutaan tehdä vertailua muihin työehtosopimuksiin esimerkiksi työehtojen eroista tai katsoa mitä työehtoja tästä työehtosopimuksesta ylipäätään löytyy. Työehtosopimusta voidaan mahdollisesti käyttää myös pohjana, millaiselta joukkuepalloilusarjojen työehtosopimukset voisivat näyttää, jos tämänkaltaista laajempaa työehtosopimusta haluttaisiin joukkuepalloilusarjoihin.

Urheilujärjestöjä koskevassa työehtosopimuksesta löytyy ehtoja työn johtoon liittyen, työajasta, ylitoista, sairausajan palkasta, vanhempainvapaasta, lomarahana maksusta, matkakorvauksista, ammattitaidon kehittämisestä sekä työrauhavelvoitteesta.

Työaika määräyksissä sovelletaan työaikalakia. Sopimukseen liittyvistä erimielisyyksistä on ensiksi neuvoteltava työehtosopimuksen mukaan ”työnantajan tai tämän edustajan ja työntekijän tai asianomaisen luottamusmiehen välillä”. Jos erimielisyyttä ei voi tällöin ratkoa, tehdään erimielisyyksistä muistio, ja asia viedään lopulta ”liittojen ratkaistavaksi”.

Työehtosopimukseen sisältyvät myös liitteet paikallista sopimista, palkkaryhmiä, Suomen ammattivalmentajia, luottamusmiehiä, työaikapankkia, urheiluseuroja sekä etätöitä varten. Mahdollisuuksia on täten liitteiden mukaisesti erilaisiin joustoihin muun muassa työajan suhteen.

Työehtosopimuksessa on myös liitteenä urheiluseuroja koskeva liityntäpöytäkirja²⁴³. Jos urheiluseura liittyy tällä pöytäkirjalla työehtosopimukseen, urheiluseura noudattaa työehtosopimusta normaalisitovana.²⁴⁴ Tällöin urheiluseuran on noudatettava kaikkia

²⁴² Uusin urheilujärjestöjä koskeva työehtosopimus on luettavissa kokonaisuudessaan osoitteessa: <https://www.palta.fi/wp-content/uploads/2022/06/Urheilujarjestoja-koskeva-tes-2022-2024-FINAL.pdf> (Vierailtu 1.3.2023).

²⁴³ Liityntäpöytäkirjasta puhuttiin aikaisemmin tämän tekstin alaluvussa 3.5.

²⁴⁴ <https://www.eslu.fi/etelatuuli/2021/3/palta-urheiluseuroja-koskeva-liityntapoytakirja/> (Luettu 1.3.2023).

työehtosopimuksessa sovittuja ehtoja työsuhteissaan. Liitteessä todetaan, että ”liityntäpöytäkirja muodostaa oman erillisen työehtosopimuksensa”, ja pöytäkirjaa ”sovelletaan Palvelualojen työnantajat PALTA ry:n jäsenenä olevan urheiluseuran työsuhteessa oleviin työntekijöihin”. Liityntäpöytäkirjaa sovelletaan urheiluseuraan, joka on joko rekisteröity yhdistys tai osakeyhtiö, ja pöytäkirjan soveltamisalan ulkopuolelle jäävät ylin johto, esimerkiksi toimitusjohtaja. Kuitenkin huomioitavaa on tämän tutkielman valossa, että ”liityntäpöytäkirjaa ei myöskään sovelleta seuraan työsuhteessa oleviin joukkue- ja yksilöurheilijoihin, ellei yksittäistä seuraa koskevassa liityntäpöytäkirjassa toisin sovita”. Lähtökohtaisesti näyttää siis siltä, ettei liityntäpöytäkirjaa sovelleta PALTAn jäsenurheiluseurassa työsuhteessa olevaan joukkueurheilijaan. Toisin sanoen tällä työehtosopimuksella ei todennäköisesti ole suurta merkitystä suomalaisissa joukkueurheiluseuroissa ja niiden palkkalistoilla oleviin joukkueurheilijoihin nähden.

4.4 Pelaajasopimusmallit vakioehtoisina työsopimusmalleina

4.4.1 Pelaajasopimusmalleista työsopimusmalleina, vakiosopimuksista ja vakioehtoisista työsopimuksista

Edellisen luvun perusteella voidaan todeta, ettei Suomen suurimmissa palloilun joukkueurheilulajeissa ole solmittu kovinkaan monia työehtosopimuksissa muualla kuin jääkiekossa. Lisäksi mikäli työehtosopimuksia tai yleissopimuksia on solmittu jossain vaiheessa, niitä ei ole yleensä jatkettu tai solmittu uutta ensimmäisen sopimuksen jälkeen, mistä esimerkkinä on pesäpallon runkosopimus vuodelta 2009. Useimmilta suomalaisten joukkuepallopelilajiliittojen nettisivuilta löytyy kuitenkin työsopimusmalleja, joita yleensä urheiluseurojen ja urheilijoiden välisinä kutsutaan pelaajasopimusmalleiksi.

Pelaajasopimusmalleja löytyy urheilulajeista muun muassa jääkiekossa, jalkapallossa, salibandyssa, pesäpallossa ja koripallossa.

Pelaajasopimusmallit eli joukkueurheilijan työsopimusmallit tai tarkemmin niissä olevat ehdot asettavat pelaajasopimuksille eli suomalaisen joukkueurheilijan työsopimukselle vähimmäisehdot. Näitä ehtoja työnantajan eli jalkapalloseuran ja pelaajan tulisi pelaajasopimuksissaan vähintään noudattaa.

Vakiosopimuksella tarkoitetaan Wilhelmssonin mukaan ”sopimusta, joka joltakin osaltaan solmitaan käyttämällä vakioehtoja (yleisiä sopimusehtoja)”.²⁴⁵ Ehdot on siis tehty etukäteen tulevaisuuden sopimuksia varten.²⁴⁶ Vakiosopimuksen vastinparina on yksilöllinen sopimus.²⁴⁷ Näiden kahden sopimuksen raja on häilyvä, ja merkityksellisempi raja onkin edellä mainittujen sopimusten sijaan erilaatuisissa ehdoissa.²⁴⁸

Vakioehdoilla on muutamia tunnistettavia tunnusmerkkejä: vakioehtoja käytetään useammassa kuin yhdessä sopimuksessa; vakioehdot tehdään tulevaisuuden sopimussuhteisiin, eikä ajatella vain yksittäistä, tiettyä sopimussuhdetta; vakioehtoja lisäksi käytetään useamman kuin yhden osapuolen kanssa ilman erityispiirteiden huomioimista.²⁴⁹ Lisäksi käytetään yksipuolisesti ja yhteisesti laadittujen vakioehtojen käsitteitä, joista edellinen on laadittu toisen osapuolen puolelta yksipuolisesti, kun taas yhteisesti laadituissa vakioehdoissa osapuolet ovat laatineet ehdot yhteisten neuvottelujen kautta.²⁵⁰ Seuraavaksi käsiteltävissä jalkapallon ja futsalin pelaajasopimusmalleissa on sekä vakio- että yksilöllisiä ehtoja.

4.4.2 Esimerkkinä jalkapallon ja futsalin pelaajasopimusmallit

Suomen Palloliitto ry:n (SPL) nettisivuilta²⁵¹ löytyvät jalkapallon ja futsalin pelaajasopimusmallit eli jalkapalloon ja futsaliin liittyvät työsopimusmallit.²⁵² Kyseiset pelaajasopimusmallit on laadittu yhteistyössä Veikkausliiga ry:n, SPL:n ja Jalkapallon pelaajayhdistys ry:n (JPY) kanssa.²⁵³ Pelaajasopimusmalleja käytetään jalkapallon ja futsalin ylimpien naisten ja miesten sarjojen pelaajasopimuksien pohjana. Jalkapallon

²⁴⁵ Wilhelmsson 2008, s. 35.

²⁴⁶ Schön 2010, s. 65.

²⁴⁷ Wilhelmsson 2008, s. 35.

²⁴⁸ Hemmo 2003 I, s. 149.

²⁴⁹ Wilhelmsson 2008, s. 36.

²⁵⁰ Ibid., s. 37.

²⁵¹ <https://www.palloliitto.fi/> (Luettu 18.10.2022).

²⁵² Palloliiton jalkapallon pelaajasopimusmalli löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta: https://www-assets.palloliitto.fi/62562/1650618758-pelaajasopimus_2021-10.pdf (Vierailtu 18.10.2022), ja futsalin pelaajasopimusmalli löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta: <https://www-assets.palloliitto.fi/62562/1655719738-futsal-pelaajasopimus-suomeksi.pdf> (Vierailtu 18.10.2022).

²⁵³ <https://www.palloliitto.fi/kilpailut/yleista-jalkapallon-ja-futsalin-edustusosoikeuksista> (Luettu 18.10.2022).

pelaajasopimusmallia käytetään seuraavien sarjojen ja sarjatasojen pelaajasopimuksissa: Miesten Liiga, Ykkönen ja Kakkonen sekä Naisten Liiga ja Ykkönen. Futsalin pelaajasopimusmallia käytetään seuraavien sarjojen ja sarjatasojen pelaajasopimuksissa: Miesten Futsal-liiga ja Naisten Futsal-liiga. Jalkapallon pelaajasopimusmalli otettiin käyttöön 1.3.2020 alkaen ja futsalin vastaava malli otettiin käyttöön 1.5.2022 alkaen.

Jalkapallon pelaajasopimusmallissa on määritelty erilaisia työsuhteen ehtoja. Suurinta osaa ehdoista pelaaja ei voi muuttaa.²⁵⁴ Palkat ja pelaajasopimuksen voimassaolo kuuluvat kuitenkin muutettaviin, yksilöllisiin ehtoihin. Pelataksaan edellä mainituissa sarjoissa pelaajan on hyväksyttävä ja allekirjoitettava pelaajasopimusmallin mukainen pelaajasopimus.²⁵⁵

Pelaajasopimusmallista löytyy useita ehtoja, jotka löytyvät myös edellä käsitellystä Liigan yleissopimuksesta. Muutamissa ehdoissa viitataan työsuhteen merkityksellisiin lakeihin, kuten koeajan kohdalla työsuhtelakiin, työaikalakiin ”pelaajasuhteen keskeisissä ehdoissa” ja vuosilomalakiin ”vuosiloma ja lepopäivät” -kohdassa.²⁵⁶ Pelaajasopimusmallissa on myös vakioehtoja muun muassa tulojen rahastoinnista; dopingista, huumausaineista ja vedonlyönnistä; lajiliiton kilpailusääntöjen noudattamisesta; piste-, bonusrahoista ja joukkuekorvauksista; vakuuttamisesta; sairausajan palkasta sekä pelaajasopimuksen purkamisesta ja irtisanomisesta. Futsalin pelaajasopimusmallin vakioehdot ovat yhtenevät jalkapallon pelaajasopimuksen kanssa. Sen sijaan palkoista, mahdollisesta koeajasta ja pelaajasopimuksen pituudesta neuvotellaan molemmissa pelaajasopimusmalleissa yksilöllisesti. Kuitenkin suurin osa ehdoista, joita jalkapallon ja futsalin – kuten muidenkin lajien – pelaajasopimusmallista löytyy, on vakioehtoja, joten pelaajasopimusta voidaan nimittää vakiosopimustyyppiseksi sopimukseksi.²⁵⁷ Pelaajasopimusmallia ei voi kuitenkaan pitää työehtosopimuksena. Mikä siis on vakioehtoisen pelaajasopimusmallin ja työehtosopimuksen ero?

²⁵⁴ Puhutaan perussopimuksesta. Ks. Helo 2000, s. 63.

²⁵⁵ Ks. myös Helo 2000, s. 63.

²⁵⁶ Kirjoitin tarkemmin vuosilomalain soveltumisesta jalkapallon pelaajasopimukseen luvussa 4.1.2.

²⁵⁷ Schön 2010, s. 66.

4.4.3 Vakioehtoisen työsopimusmallin eroaminen työehtosopimuksesta

Vakioehtoinen työsopimusmalli eroaa työehtosopimuksesta ensinnäkin ehtojen vakiintuneisuuden ja pysyvyyden kautta. Vakioehtoisessa työsopimusmallissa voi olla seassa yksilöllisiä ehtoja, kun taas työehtosopimuksella sovitut työehdot ovat sitovia. Vakioehtoinen työsopimusmalli sitoo osapuolia oikeudellisesti heikommin. Joukkueurheilijan oikeusturvan ja tasavertaisen kohtelun kannalta soisi työehtosopimusten täten yleistyvän.

Toiseksi vakioehtoisessa työsopimusmallissa ei välttämättä oikeustoimen sitovuuden kannalta ole varmuutta osapuolitahdosta, sillä vakioehtoisen työsopimusmallin osapuoli ei ole muotoillut vakioehtoja, eikä välttämättä tiedä ehtojen sisältöä.²⁵⁸ Työehtosopimuksessa vastaavasti työnantaja- ja työntekijäyhdistykset neuvottelevat yhteisesti työehdot, joihin kaikki yhdistysten jäsenet sitoutuvat, jolloin työehtosopimuksesta tulee osapuolia sitovia. Tämäkin osapuolitahtdon sitovuuden oikeudellinen ongelma voisi poistua työehtosopimuksilla.

Kolmanneksi vakioehtoisissa työsopimusmalleissa voidaan vakioehtoja määrätä yksipuolisesti vahvemman osapuolen toimesta, ja heikompi osapuoli voi jäädä ahtaammalle.²⁵⁹ Toisaalta yksipuolisuutta vähentää se, että osa pelaajasopimusmalleista on neuvoteltu työntekijä- ja työnantajaosapuolten kesken, mutta joissakin urheilutoiminnan harjoittaja laatii ehdot itse.²⁶⁰ Edellisissä luvuissa esitetyn mukaisesti työehtosopimusten osapuolet taas ovat lähtökohtaisesti tasavahvoja, eikä heikompa osapuolta ole. Näyttäisi kuitenkin siltä, että esimerkiksi jalkapallon ja futsalin pelaajasopimusmalli on laadittu työnantaja- ja työntekijäpuolten kesken yhteisesti, eikä vakioehtoja ole laadittu yksipuolisesti. Vakioehtojen laatiminen yhteisesti saattaakin vähentää pelaajayhdistysten haluja solmia työehtosopimuksia. Kuitenkaan tämä ei poista sitä faktaa, että työehtosopimusten sitovuus perustuu lakiin, eikä sopimusoikeudelliseen sitovuuteen.²⁶¹

Seuraavassa luvussa käsitellään yhdysvaltalaisia ja eurooppalaisia työehtosopimuksia ja muita kollektiivisia sopimuksia. Kyseessä ei ole kuitenkaan oikeusvertailun tekeminen Suomen ja

²⁵⁸ Wilhelmsson 2008, s. 39.

²⁵⁹ Wilhelmsson 2008, s. 39 ja Schön 2010, s. 65.

²⁶⁰ Schön 2010, s. 66.

²⁶¹ Helo 2000, s. 66.

muiden maiden oikeusjärjestelmien välillä, vaan tarkoituksena on lyhyesti ja tiivistetysti tutkia suomalaisten ja muun maailman eroja ja mahdollisia samankaltaisuuksia työehtosopimuksissa. Aluksi kerron kuitenkin Yhdysvaltojen kilpailunrajoituslainsäädännöstä, sillä kyseinen lainsäädäntö tarjoaa alustan ja pohjan yhdysvaltalaisen työehtosopimusjärjestelmän kehittymiselle.

5 Työehtosopimusten merkitys Yhdysvaltojen, Euroopan ja Ruotsin joukkueurheilussa

5.1 Yhdysvaltojen joukkueurheilun ammattilaissarjojen työehtosopimukset

5.1.1 Kilpailunrajoituslainsäädäntö ja ”labor exemption” Yhdysvalloissa

Yhdysvalloissa, toisin kuin Suomessa, työehtosopimusten solmiminen joukkueurheilun ammattilaisliigoissa on arkipäivää. Tästä on kiittäminen sekä yhdysvaltalaisen joukkueurheilun urheilubisneksen tekemistä ja ammattimaistumista²⁶² että Yhdysvaltojen kilpailunrajoitus- eli antitrust-lainsäädäntöä.²⁶³ Ennen 1980-lukua kilpailunrajoituslainsäädännön merkitys urheilulle Euroopassa on ollut vähäinen.²⁶⁴ Yhdysvalloissa taas korkein oikeus totesi jo vuonna 1922, ettei baseball-ottelu ole kilpailunrajoituslaissa säädettyä ”osavaltioiden välistä kauppaa”.²⁶⁵ Kilpailunrajoituslainsäädäntöä ei sovellettu urheiluun yli 30 vuoteen, kunnes korkein oikeus terävöitti kantaansa 1950-luvulla nyrkkeilyn ja amerikkalaisen jalkapallon oikeustapauksissa, joissa tarkennettiin, että kilpailunrajoituslainsäädäntöä sovelletaan kaikkeen muuhun urheiluun paitsi baseballiin.²⁶⁶

Kilpailunrajoituslainsäädännöllä pyritään estämään kilpailun vääristymät ja estot, joissa yritykset estävät yritysten välisen kilpailun keskinäisillä sopimuksillaan, jolloin yritykset suunnittelevat tuotteiden hinnat sopimuksilla, eikä kilpailua tuotteiden hinnassa tai laatutasossa synny.²⁶⁷ Kilpailunrajoituslainsäädäntöä voidaan soveltaa myös urheiluun, sillä huippu-urheiluseurat ovat yrityksiä, jotka myyvät viihdepalvelutuotetta kuluttajille, yhteistyökumppaneille ja mediayhtiöille ja joiden tuotantopanostajana ovat työntekijät eli

²⁶² Lisäksi televisionitulojen jakokysymyksen seurauksena jääkiekon NHL-ammattilaisliigan pelaajayhdistys syntyi vuonna 1957. Ks. Helo 2000, s. 34.

²⁶³ Rauste 1997, s. 65 & 68–69.

²⁶⁴ Ibid., s. 70–71.

²⁶⁵ Ibid., s. 71. Kts. myös Rausteen teoksessa mainittu Yhdysvaltojen korkeimman oikeuden ratkaisut: *Federal Baseball Club of Baltimore, Inc. v. National League of Professional Baseball Clubs*, 259 U.S. 200 (1922).

²⁶⁶ Rauste 1997, s. 71. Kts. myös Rausteen teoksessa mainitut Yhdysvaltojen korkeimman oikeuden ratkaisut: *United States v. International Boxing Club*, 348 U.S. 236 (1955) ja *Radovich v. National Football League*, 352 U.S. 445 (1957).

²⁶⁷ Rauste 1997, s. 72.

urheilijat.²⁶⁸ Suomessa kilpailulaissa on muun muassa lainsäädäntöä kielletyistä kilpailunrajoituksista ja poikkeuksista kieltoon.

Edellä kerrotusta huolimatta Yhdysvalloissa periaatteena on, että kilpailunrajoituslainsäädäntöä ei sovelleta Yhdysvalloissa työehtosopimukseen, kuten ei Suomessakaan sovelleta työehtosopimukseen kilpailulakia.²⁶⁹ Yhdysvalloissa tästä periaatteesta käytetään nimitystä ”labor exemption”²⁷⁰ Poikkeuksessa on kyse siitä, että kilpailunrajoituslainsäädäntö ei eräiden ehtojen vallitessa koske työehtosopimuksilla sovittuja työmarkkinoiden kilpailunrajoituksia.²⁷¹

”Labor exemption” syntyi työehtosopimus- ja kilpailunrajoituslainsäädännön ristitulessa 1900-luvun alussa Yhdysvalloissa.²⁷² ”Labor exemption” kehittyi ensimmäisestä kilpailunrajoituslaista eli Sherman Actistä.²⁷³ Työntekijöiden järjestäytyminen liittoon ja liittymisellä työehdoista sopiminen oli kilpailunrajoituslain periaatteiden vastainen, joten Yhdysvaltojen korkein oikeus ensiksi vuonna 1908 kielsikin työntekijäliitot kielletynä kartellina, kunnes kongressi muutti kilpailunrajoituslakia siten, että työntekijäliitot pystyivät järjestäytymään poikkeuksena pääsäännölle ja työnantajaliitot kykenivät järjestäytymään tämän jälkeen korkeimman oikeuden ratkaisukäytännön perusteella.²⁷⁴

Työehtosopimusten kilpailunrajoituksista poikkeamisen soveltamiselle on kaksi ehtoa: työehtosopimuksen työehtojen määräysten pitää soveltua työntekijöiden työsuhteen ehdoiksi ja työehtosopimusten kilpailunrajoitusten vaikutusten ja sitovuuden täytyy kohdistua vain sopimuksen työnantajiin ja työntekijöihin.²⁷⁵ Kuitenkin esimerkiksi Yhdysvaltojen ammattilaisliigaan tulevaa pelaajaa voidaan sitouttaa muun muassa tulokaspelaajan

²⁶⁸ Rauste 1997, s. 73–74.

²⁶⁹ Rauste 1997, s. 65 & 95. Kilpailulain soveltumattomuudesta työehtosopimukseen Suomessa on jo käsitelty tämän tutkielman luvussa 3.7.

²⁷⁰ Rauste 1997, s. 92 ja Cozzillio – Levinstein 1997, s. 349–414.

²⁷¹ Rauste 1997, s. 92.

²⁷² Ibid., s. 93.

²⁷³ Ibid.

²⁷⁴ Ibid., s. 93–94.

²⁷⁵ Ibid., s. 96–97.

palkkatolla, vaikka kyseinen pelaaja ei ole ollut työntekijäjärjestön jäsenenä päättämässä työehtosopimuksesta.²⁷⁶

Yhdysvaltojen joukkueurheilun työehtosopimusjärjestelmän kehityksen läpikäymisen jälkeen siirryn kirjoittamaan Yhdysvaltojen suurimman joukkueurheilulajin eli amerikkalaisen jalkapallon ammattilaissarjan eli NFL (National Football League) -liigan työehtosopimuksesta.²⁷⁷ Nähdäkseni NFL:n työehtosopimuksen läpikäymisellä pystyn jo kattamaan suurimman osan työehtoesimerkeistä, joista voisi olla hyötyä suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksissa, sillä Yhdysvaltojen suurimman ja suosituimman urheilulajin ammattilaisliigan työehtosopimuksen merkitys lienee isoin Yhdysvalloissa.²⁷⁸

5.1.2 Amerikkalaisen jalkapallon ammattilaissarjan NFL:n ja NFLPA:n välinen työehtosopimus tarkastelussa

5.1.2.1 Yleistä sopimuksen osapuolista, voimassaolosta ja sisällöstä

Amerikkalaisen jalkapallon ammattilaisliigan eli NFL:n ja amerikkalaisen jalkapallon ammattilaissarjan pelaajayhdistyksen eli National Football League Players Associationin (NFLPA) välinen uusi työehtosopimus allekirjoitettiin 15.03.2020.²⁷⁹ NFL:n työehtosopimuksen osapuolina ovat toisin sanoen kattojärjestö NFL työnantajien eli NFL-liigan joukkueiden puolelta, kun taas työntekijöitä eli pelaajia edustaa NFLPA. Osapuolet tunnustavat työehtosopimuksella toisensa kelpoisiksi sopimaan työehtosopimuksesta. Työehtosopimus on sopimuksen mukaan voimassa liigakautteen 2030 asti.²⁸⁰ Työehtosopimuksessa on 69 artiklaa, ja liitteitä sopimuksesta löytyy 29. Liitteistä löytyvät

²⁷⁶ Rauste 1997, s. 97.

²⁷⁷ Ilmeisesti ensimmäinen yhdysvaltalaisen joukkueurheilun työehtosopimus oli koripallon NBA-liigan työehtosopimus vuodelta 1967. Ks. Helo 2000, s. 35.

²⁷⁸ En tee varsinaista oikeusvertailua Suomen ja Yhdysvaltojen välillä, ja erilaisten oikeusjärjestysten takia yhdysvaltalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksista voinkin ottaa työehtoja vain esimerkinomaisesti suomalaisen joukkueurheilun kontekstiin. Lisäksi esimerkiksi Helon pro gradu -tutkielmassa joukkueurheilun työehtosopimuksista käytettiin esimerkkinä NHL:n (National Hockey League) sen aikaista työehtosopimusta, joten en halunnut käyttää tästäkään syystä ainakaan NHL:n työehtosopimusta esimerkkinä.

²⁷⁹ NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus eli *collective bargaining agreement (CBA)* löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta: <https://nflpaweb.blob.core.windows.net/website/PDFs/CBA/March-15-2020-NFL-NFLPA-Collective-Bargaining-Agreement-Final-Executed-Copy.pdf> (vierailtu 05.02.2022).

²⁸⁰ NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus 2020, s. 1.

ehkäpä tärkeimpänä NFL:n pelaajasopimusmalli²⁸¹ sekä esimerkiksi palkkakattolaskelma²⁸² ja pelikauden ulkopuolinen harjoitteluohjelma²⁸³.

Nykyinen työehtosopimus eroaa edellisestä voimassa olleesta työehtosopimuksesta erityisesti pudotuspeliin kasvaneella joukkueäärällä, 17 runkosarjaottelulla 16 sijasta,²⁸⁴ pelaajien kasvaneilla liigan tulovirroilla ja kasvaneilla palkoilla sekä lopettavien pelaajien eduilla.²⁸⁵ Toisin sanoen seurojen omistajat saivat enemmän otteluita kerryttää televisiointi- ja muita tuloja, ja pelaajat saavat osansa kasvaneista tulovirroista. Pelaajien vähimmäispalkat kasvoivat 20 % edelliseen työehtosopimukseen nähden, pelaajien suoriteperusteiset palkkiot kasvoivat, pelaajien osuus NFL-liigan tuloista kasvoi 47 %:sta 48 %:iin ja pelaajien harjoitusleiripäivät vähenivät.²⁸⁶ Käyn seuraavaksi läpi tutkielmani kannalta tärkeimpiä NFL:n työehtosopimuksen artikloja.

5.1.2.2 Sopimuksen sisällöstä tarkemmin

Työehtosopimuksen 1 artiklan termien määrittelyn jälkeen 3 artiklassa määrätään työsulku- ja lakkokiellosta työehtosopimuksen voimassaoloaikana.²⁸⁷ 4 artiklassa taas löytyy ehtoja, erityisesti pelaajien ja NFL-seurojen oikeuksista ja velvollisuuksista, liitteistä löytyvän NFL:n pelaajasopimusmallin mukaisen pelaajasopimuksen solmimiseen.²⁸⁸ Artiklasta löytyvät muun muassa ehdot erilaisiin olosuhteisiin, joiden takia NFL-seura voi vähentää pelaajien palkasta tietyn osa. Esimerkiksi mikäli pelaaja ei osallistu tiettyä määrää harjoitusleirin päivistä, saatetaan palkasta vähentää tietty osa.

²⁸¹ NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus 2020, s. 334.

²⁸² Ibid., s. 347.

²⁸³ Ibid., s. 357.

²⁸⁴ NFL:n ja NFLPA:n 2020 työehtosopimuksen artikla 31, s. 191. Artiklan mukaan runkosarjan ja harjoitusotteluiden yhteismäärä ei saa kuitenkaan ylittää 20 ottelua.

²⁸⁵ Tekstiä varten on katsottu seuraavat Youtube-videot: <https://www.youtube.com/watch?v=Mo1bUPaNZuk> (Vierailtu 4.1.2023), <https://www.youtube.com/watch?v=uj61x2yOL-s> (Vierailtu 4.1.2023) ja <https://www.youtube.com/watch?v=b1p2kGNLT68> (Vierailtu 4.1.2023).

²⁸⁶ <https://www.youtube.com/watch?v=uj61x2yOL-s> (Vierailtu 4.1.2023).

²⁸⁷ NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus 2020, s. 7.

²⁸⁸ Ibid., s. 8–15.

6 artiklasta löytyvät työehdot yhdysvaltaiseen joukkueurheiluliigajärjestelmään yleisesti kuuluvista pelaajien college draft- eli yliopistoista varausjärjestelmästä. Yhdysvaltalaisessa suljetussa liigassa pelaajien varaaminen on seuroille erittäin tärkeää tulevaisuuden urheilullisen menestyksen kannalta, sillä huonosti edellisellä kaudella pelannut seura saa käänteisessä järjestyksessä varaamisessa lahjakkaan pelaajan oikeudet pitkäksi aikaa, ja palkkakatto pienentää mahdollisuutta hankkia kaikkia suurimpia liigan tähtiä pelkillä isoilla palkkapsuilla.²⁸⁹ NFL:n varaustilaisuudessa on seitsemän kierrosta, ja työehtosopimuksessa on määräyksiä, milloin pelaajan pystyy varaamaan.²⁹⁰

Artikloissa 7–14 löytyy tulokaspelaajien palkkoihin, veteraanipelaajien palkkoihin ja palkkakattoon liittyvää sääntelyä.²⁹¹ Artikloissa löytyy erilaisia maksuja ja laskentakaavoja palkkojen laskemiseen sekä erilaista sääntelyä palkkakaton määrän määrittelyn liigan tulojen mukaisessa suhteessa, mutta tässä esityksessä ei ole tarkoituksenmukaista käydä niitä kaikkia läpi. Yksi tärkeimmistä palkkoihin liittyvä kohta työehtosopimuksessa on kuitenkin artikla 26, josta löytyvät taulukkominimipalkat pelaajille heidän NFL-kausiensa mukaan.²⁹² Lisäksi minimipalkat nousevat vuosittain siten, että tulokaspelaajien minimipalkka eli vähimmäispalkka on vuonna 2020 610 000 \$ ja vuonna 2030 1 065 000 \$. Artiklassa 53 taas on sääntelyä eläkemaksuista.²⁹³

Välimiesmenettelystä on sääntelyä artikloissa 15–16.²⁹⁴ Välimiesmenettelyä käytetään artikloissa mainittuihin riita-asioihin. Agenttitoiminnasta säännellään artiklassa 48.²⁹⁵ Pelaajayhdistys NFLPA pitää yllä rekisteriä hyväksytyistä agenteista, ja vain rekisteröidyt agentit voivat toimia pelaajien edustajina. Vastaavasti kuin Liigan yleissopimuksessa myös

²⁸⁹ Ks. myös Helo 2000, s. 37–38.

²⁹⁰ NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus 2020, s. 17.

²⁹¹ Ibid., s. 21–129.

²⁹² Ibid., s. 171.

²⁹³ Ibid., s. 298.

²⁹⁴ Ibid., s. 130–134.

²⁹⁵ Ibid., s. 283.

NFL:n työehtosopimuksessa on sääntelyä pelikauden ulkopuolisesta harjoittelusta ja harjoitusleireistä artikloissa 21–24.²⁹⁶

Pelaajien terveydenhuoltoon ja terveystietoihin liittyvät artikkelit ovat 39–40.²⁹⁷

Mielenterveyteen kiinnitetään jonkin verran huomioita NFL:n työehtosopimuksessa, esimerkiksi mielenterveyskomitealla ja muilla protokollilla mielenterveydestä. Lisäksi ”loukkaantumissuojelulle” on oma artiklansa 45.²⁹⁸ Kyseessä on etu, jota maksetaan pelaajalle tietyillä ehdoilla loukkaantumisen sattuessa.

Seuraavaksi kerron kahdesta Euroopasta löytyvästä työehtosopimuksesta.

5.2 Euroopan laajuisia joukkueurheilun työehtosopimuksia

5.2.1 Koripallon Euroliigan työehtosopimus – Euroleague Framework Agreement (EFA)

Koripallon Euroliiga on paneurooppalainen koripallon huippusarja, joka on käytännössä yhdysvaltalaisen National Basketball Associationin (NBA) jälkeen kovin koripallosarja maailmassa.²⁹⁹ Koripallon Euroliigan työehtosopimus tai Euroliigan runkosopimus eli Euroleague Framework Agreement (EFA) on työnantaja eli Euroliigan seuroja edustavan Euroleague Properties S.A.:n (EP) ja pelaajajärjestö The EuroLeague Players Associationin (ELPA) välinen työehtosopimus, joka allekirjoitettiin 23.07.2021 Luxemburgissa. EP hallinnoi sopimuksen mukaan Euroliigan markkinointi-, audiovisuaalisia ja kaupallisia oikeuksia, kun taas ELPA on EP:n ja Euroliigan seurojen hyväksymä taho edustamaan Euroliigassa pelaavia koripallon pelaajia. EFA-sopimuksen perusteella Euroliigan seurat ja pelaajat sopivat ja noudattavat työehtosopimuksen ehtoja tekemissään pelaajasopimuksissa. Euroliigan työehtosopimus on voimassa sopimuksen 1 luvun 2 kohdan mukaan 30.6.2023 asti kahden kauden ajan, minkä lisäksi on optio yhdestä lisäkaudesta 30.6.2024 kesään asti, mikäli uutta sopimusta ei synny ennen päivämäärää 30.6.2023.

²⁹⁶ NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus 2020, s. 146–169.

²⁹⁷ Ibid., s. 213–242.

²⁹⁸ Ibid., s. 268–275.

²⁹⁹ Euroliiga-organisaatiota on selitetty jo tämän tutkielman sivulla 6 alaviitteessä 17. On lisäksi huomioitava, ettei yksikään suomalainen koripallojoukkue ole mukana Euroliigassa.

EFA-työehtosopimuksen mukaan Euroliigalla on oma vakiosopimusmalli pelaajasopimuksille nimeltään Standard Player Contract (SPC).³⁰⁰ Pelaajasopimuksia ovat työehtosopimuksen perusteella muun muassa koko kauden mittainen pelaajasopimus ja väliaikainen pelaajasopimus, joka loppuu ennen kauden loppua. SPC-vakiopelaajasopimuksessa voidaan työehtosopimuksen mukaan edullisemmuussäännön perusteella soveltaa parempia työehtoja, mikäli kansallisessa työlainsäädännössä ja kansallisissa työehtosopimuksissa näin sallitaan.

EFA-työehtosopimuksessa on määritelty tarkka vähimmäispalkka eli minimipalkka pelaajille, joilla on koko kauden mittainen pelaajasopimus solmittuna. Vähimmäispalkka riippuu siitä, kuinka monta kautta pelaaja on pelannut Euroliigaa ja vaihtelee 60 000 euron ja 140 000 euron välillä. 140 000 euron vähimmäispalkan saadakseen pelaajan on täytynyt pelata Euroliigaa vähintään viiden pelikauden ajan. Pelaajien minimipalkan päälle lisätään myös työehtosopimuksessa esimerkiksi mainitut bonukset ja kuvaoikeuksien myynnit. Erääntyneet palkat voidaan saattaa Euroliigan Management Control Commissionin tutkittavaksi.

Euroliigan työehtosopimuksessa on sääntelyä myös harjoitteluun, pelikauden pituuteen ja loman pituuteen liittyen. Pelaajien täytyy myös työehtosopimuksen mukaan pidättäytyä sellaisista vapaa-ajan aktiviteeteista, kuten laskuvarjohyppiminen ja muiden kontaktilajien pelaaminen, joiden harrastaminen voisi olla loukkaantumisriski. Lisäksi työehtosopimuksessa on maininta siitä, että urheiluseuran oman valtion lainsäädännöllä on etusija kollisiotilanteessa EFA-työehtosopimukseen nähden.³⁰¹

5.2.2 Jalkapallon ammattilaispelaajasopimusten minimivaatimukset Euroopassa – MRSPC sekä sosiaalinen vuoropuhelu EU:ssa, SEUT ja muut jalkapallon kollektiiviset sopimukset

Euroopan jalkapalloliittojen kattojärjestö eli UEFA (the Union of European Football Associations) on julkaissut UEFA:n laajuisen oman pelaajasopimusten minimivaatimussopimuksensa, joka on nimeltään MRSPC³⁰². Sopimusta alettiin kirjoittaa

³⁰⁰ Jokaisen pelaajan on rekisteröityäkseen Euroliigaan allekirjoitettava SPC-pelaajasopimus (ks. <https://elpa.basketball/efa/> (luettu 21.02.2023)).

³⁰¹ Euroopan laajuisen työehtosopimuksen oikeusvaikutuksista puhutaan alaluvussa 5.2.2.

³⁰² MRSPC on lyhenne sanoista: “Autonomous agreement regarding the minimum requirements for standard player contracts in the professional football sector in the European Union and the rest of the UEFA territory”. Suomennan tässä tutkielmassani MRSPC-sopimuksen “sopimukseksi jalkapallon pelaajasopimusten minivaatimuksista UEFA:n alueella”. MRSPC-sopimus löytyy kokonaisuudessaan osoitteesta:

vuonna 2008, kun UEFA:n lisäksi pelaajien eli työntekijöiden puolelta FIFPro³⁰³ (the International Federation of Professional Footballers) Division Europe, Euroopan ammattilaisjalkapalloliigojen järjestö EPFL³⁰⁴ (The European Professional Football Leagues) sekä Euroopan seurayhdistys ECA (The European Club Association) perustivat eurooppalaisen ammattilaisjalkapallon sosiaalisen vuoropuhelun komitean Euroopan komission alle.³⁰⁵ Euroopan sosiaalinen vuoropuhelu mahdollistaa paremmat työllistämiskäytännöt, lisää oikeusvarmuutta ja kehittää muita työhön liittyviä tilanteita.³⁰⁶

Sosiaalinen vuoropuhelu³⁰⁷ EU:ssa³⁰⁸ pyrkii sitouttamaan työmarkkinaosapuolet, erityisesti työntekijät, työhönsä osallistamalla heidät työnteon sosiaalipolitiikan tekoon.³⁰⁹ Sosiaalinen vuoropuhelu vahvistettiin Euroopan sosiaalisen mallin pilariin Lissabonin sopimuksessa vuonna 2009, ja sopimuksessa Euroopan unionin toiminnasta (2012/C 326/47, SEUT) artikkelissa 152 määritellään, että EU vahvistaa sosiaalista vuoropuhelua ja tunnustaa työmarkkinaosapuolten aseman.³¹⁰ SEUT:n sosiaalipolitiikan artikkelit 151–155 tukevat EU:n sosiaalista vuoropuhelua eri osapuolten välillä.³¹¹ Työmarkkinaosapuolet voivat SEUT 155 (2) artiklan mukaan panna sopimuksia EU:n tasolla täytäntöön joko sopimuksilla, jotka säädetään lainsäädännöksi Neuvoston direktiivillä tai autonomisilla sopimuksilla, jotka

https://www.uefa.com/MultimediaFiles/Download/uefaorg/EuropeanUnion/02/63/58/66/2635866_DOWNLOAD.pdf (Vierailtu 1.3.2023).

³⁰³ Edellisessä luvussa mainittu Jalkapallon pelaajayhdistys (JPY) on FIFPron jäsen ja FIFPron ääni Suomessa. Tämä tulee esille myös MRSPC-sopimuksen liitteessä 3.

³⁰⁴ MRSPC-sopimuksen liitteen 1 mukaan Suomen jalkapallon Veikkausliiga kuuluu 30 EPFL:n ammattilaisliigan joukkoon.

³⁰⁵ Smokvina 2016, s. 162. Kyseinen komitea on englanniksi: *a Social Dialogue Committee for European Professional Football*.

³⁰⁶ Smokvina 2016, s. 159–160.

³⁰⁷ Sosiaalisella vuoropuhelulla (*social dialogue*) viitataan ILO:ssa (International Labour Organization) erilaisiin valtioiden prosesseihin ja käytänteisiin, joihin kuuluvat muun muassa neuvottelut ja konsultaatiot hallitusten, työntekijöiden ja työnantajien välillä talous- ja sosiaalipolitiikassa. Ks. Smokvina 2016, s. 160.

³⁰⁸ Sosiaalisen vuoropuhelu EU:ssa alkoi vuonna 1985, kun Euroopan komission puheenjohtaja Jacques Delors kutsui työmarkkinajärjestöt eli eri työnantaja- ja työntekijätoimijat tekemään yhdessä päätöksiä Euroopan tasolla. Ks. Smokvina 2016, s. 160.

³⁰⁹ Smokvina 2016, s. 160.

³¹⁰ Ibid.

³¹¹ Ibid., s. 161.

implementoidaan kansallisten prosessien mukaisesti.³¹² SEUT 154 artiklan mukaan Euroopan komissio kuulee työmarkkinaosapuolia suunnitellun sosiaalipolitiikkaan liittyvän ehdotuksen sisällöstä

Sosiaalinen vuoropuhelu EU:ssa on urheilussa hyvää hallintoa, jolla pystytään muokkaamaan työoloja ja työsuhteita osapuolten haluamaan suuntaan.³¹³ Edellä mainitussa eurooppalaisen ammattilaisjalkapallon sosiaalisen vuoropuhelun komiteassa pyrittiin siirtymään kohti Euroopan laajuisia työehtosopimuksia Yhdysvaltoja mukaillen ja vahvistamaan pelaajayhdistyksiä.³¹⁴ Sosiaalisen vuoropuhelun komitealla pyrittiin myös täyttämään Euroopan komission Urheilun valkoisen kirjan (KOM (2007) 391 lopullinen) tavoite siitä, että urheilun hallinnolliset kysymykset ratkaistaan autonomisesti urheilun sisällä.³¹⁵

MRSPC-sopimus tuli voimaan 19.4.2012, kun UEFA, FIFPro, EPFL ja ECA sen allekirjoittivat, ja sopimuksessa oli 2–3 vuoden implementointijakso.³¹⁶ MRSPC-sopimus on siis vakio pelaajasopimusmalli, ja sopimuksen tarkoituksena on toimia jopa Euroopan laajuisena työehtosopimuksena edellä mainittujen sosiaalisen vuoropuhelun osapuolten kesken.³¹⁷ MRSPC-sopimuksen 1 artiklassa todetaan, että sopimuksen tarkoituksena on luoda minimivaatimukset jalkapallon ammattilaispelaajasopimuksille Euroopassa. Pelaajasopimusten tulee olla esimerkiksi 3.1 artiklan mukaisesti kirjallisesti laadittuja.

MRSPC-sopimuksen 6.2 artiklassa todetaan erilaiset palkat, bonukset ja korvaukset sekä vakuutus- ja eläkemaksut, joita pelaajasopimuksilla jalkapalloseuran tulee hoitaa. 6.7 artiklassa todetaan, että 12 kuukauden ajanjaksossa pelaajalla tulee olla vähintään neljän viikon palkallinen loma, joista vähintään kaksi viikkoa putkeen. MRSPC-sopimuksen 6.8 artiklan mukaan pelaajasopimuksissa tulee suojata ihmisoikeuksia (esimerkkinä sananvapaus). 7 artiklassa pelaajan velvollisuuksista todetaan muun ohella, että pelaajan on osallistuttava mahdollisimman hyvin harjoitteluun, otteluihin ja pidättäytyä vaarallisista

³¹² Smokvina 2016, s. 161. MRSPC-sopimus on tällainen autonominen sopimus.

³¹³ Colucci – Geeraert 2012, s. 233.

³¹⁴ Smokvina 2016, s. 162.

³¹⁵ Ibid.

³¹⁶ Ibid., s. 160 ja s. 163.

³¹⁷ MRSPC-sopimus, s. 4.

aktiiviteeteista ilman seuransa lupaa. Kuva-oikeuksista, pelaajalainoista, riitojenratkaisusta, anti-dopingista ja jalkapallosäännöistä on omat artiklansa.³¹⁸ MRSPC-sopimuksen 16 artiklassa puhutaan antirasismista ja syrjinnän kiellosta, ja siinä todetaan, että seurojen ja pelaajien tulisi sopimuksella sopia toimista rasismia ja syrjintää vastaan. 14 Artikla taas liittyy kansallisiin työehtosopimuksiin.³¹⁹ Seurojen tulee kunnioittaa kansallisia työehtosopimuksen työehtoja esimerkiksi vähimmäispalkasta, sekä seurojen ja pelaajien tulee noudattaa kansallisia työehtosopimuksia, jos ne on laatinut työnantajien ja työntekijöiden järjestöt, jotka voivat pelaajia ja seuroja edustaa.

Kun MRSPC-sopimusta tutkii kauttaaltaan, kyseessä on työehtosopimus, jonka työehdoista voidaan poiketa jalkapalloilijan eduksi, EU- ja kansallista sääntelyä kunnioittaen, ja jonka määrittämät ehdot tarkennetaan työsuhteen ehdoiksi kansallisesti pelaajasopimuksella. Olisi kuitenkin vaikea argumentoida, että Euroopan laajuinen työehtosopimus olisi validi koko Euroopan tasolla, sillä jäsenvaltioiden käytänteet työehtojen tulkinnasta vaihtelevat paljon, ja MRSPC-osapuolet koostuvat kansallisista alajärjestöistä, joissa taas on eri valtioissa omia yksilöitä, jolloin Euroopan laajuisen työehtosopimuksen oikeusvaikutukset ulottuisivat todella moneen toimijaan.³²⁰ SEUT 155(2) artiklan sanamuotoa ei voida tulkita niin, että kansallisilla työmarkkinajärjestöillä olisi velvollisuus saattaa tässä tapauksessa MRSPC-töehtosopimuksen työehdot voimaan jäsenvaltiossaan.³²¹ EU-oikeuden perusteella eurooppalaiselle työehtosopimukselle ei ole kansallisia toimijoita kohtaan täytäntöönpanoprosessia.³²² Johtopäätöksenä todettakoon, että MRSPC-sopimuksella ei ole suoraa oikeusvaikutusta kansallisiin jalkapallotoimijoihin, mutta MRSPC-sopimuksen avulla kansalliset toimijat voivat implementoida pelaajasopimusten vähimmäistöehtoja kansallisella lainsäädännöllä ja kansallisilla työehtosopimuksilla.³²³

³¹⁸ MRSPC-sopimus, s. 8–9.

³¹⁹ Ibid., s. 9.

³²⁰ Colucci – Geeraert 2012, s. 230.

³²¹ Ibid., s. 231–232.

³²² Ibid., s. 232.

³²³ Ibid., s. 232–234. Käytännössä Suomessa ehdot on implementoitu Palloliiton pelaajasopimusmallilla noudattaen samalla työlainsäädäntöä.

Uutta eurooppalaisen jalkapallon työehtosopimusta ei ole MRSPC-sopimuksen jälkeen solmittu. Sen sijaan vuonna 2022 Kansainvälinen työjärjestö eli ILO (International Labour Organization) ilmoitti, että on allekirjoitettu ensimmäinen globaali kollektiivinen työoikeudellinen puitesopimus ammattilaisnais- ja miesjalkapalloilijoille nimeltään Global Labour Agreement (GLA) eli Globaali työsopimus.³²⁴ GLA-sopimuksen osapuolina ovat 44 kansallista jalkapalloliigaa edustava World Leagues Forum (WLF) ja 60 000 ammattijalkapalloilijaa edustava FIFPro, ja GLA-sopimuksella pyritään edistämään globaalisti jalkapalloilijoiden työskentelyolosuhteita ja ammattijalkapalloilijoiden oikeuksia.³²⁵ GLA-sopimuksella edistetään työnteon standardien parantumista ja naisten jalkapallon kehittymistä.³²⁶ GLA-sopimus ei ole varsinainen globaali työehtosopimus, mutta sopimuksenteko osoittaa, että kollektiivisille sopimiselle on tilausta tänäkin päivänä globaalissa jalkapallossa. Tästä on mahdollista siirtyä myös luontevasti tulevaisuudessa työehtosopimukseen.

Eurooppalaiseen jalkapalloon olisi todennäköisesti syntynyt työehtosopimus Euroopan Superliigaan koripallon Euroliigan tavoin, mikäli paneurooppalaista Euroopan Superliigaa ei olisi julkisen kritiikin vuoksi hylätty vuonna 2021.³²⁷ Euroopan Superliigan ideaa ja taustayhtiötä ei ole kuitenkaan edelleenkään kuopattu, joten on mahdollista, että jalkapallon Euroopan Superliiga on jossain vaiheessa todellisuutta.³²⁸ Lähes suljettu Superliiga mahdollistaisi liigan kaupallisen hyödyntämisen eri tavalla, ja työehtosopimukset voisivat kuulua Superliigan vähimmäistyöehtojen mahdollistajiin.

³²⁴ https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856730/lang--en/index.htm (Luettu 25.4.2023).

³²⁵ Ibid.

³²⁶ Ibid.

³²⁷ Jalkapallon Euroopan Superliigasta voi lukea lisää mm. täältä: <https://yle.fi/a/3-11890561> (Luettu 25.4.2023). Kyseessä oli idea osin suljetusta 20 joukkueen paneurooppalaisesta liigasta, jota olisi pelattu kansallisten sarjojen ohessa, eli käytännössä Superliiga olisi syrjäyttänyt eurooppalaisen kattojärjestön UEFAn oman kilpailun eli Mestarien liigan. Idea ei myöskään ollut uusi, sillä Silvio Berlusconi yritti perustaa 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä omaa superliigaansa. Ks. Husa 2010, s. 64.

³²⁸ Superliigan taustayhtiö A22 Sports Management Group pyrkii toteuttamaan Superliigaa uudistetulla konseptilla. Ks. lisätietoja: <https://www.suomifutis.com/2023/02/kohuttu-euroopan-superliiga-julkisti-uudet-suunnitelmansa/> (Luettu 25.4.2023).

5.3 Jalkapallon ja jääkiekon työehtosopimukset Ruotsissa

5.3.1 Jalkapallon työehtosopimus Ruotsissa – Kollektivavtal för elitfotbollsspelare

Pohjoismaista työehtosopimustarkasteluun on valittu Ruotsi, sillä Ruotsilla on jo pitkään ollut kahdessa suurimmassa lajissa, jalkapallossa ja jääkiekossa, käytössä työehtosopimus.³²⁹ Ruotsin kahden ylimmän jalkapallon ammattilaissarjan työehtosopimus³³⁰ eli kollektivavtal för elitfotbollsspelare on solmittu valtakunnallisen työnantajajärjestö Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrottin (edustaa sarjojen jalkapalloseuroja, Svenska Fotbollsförbundetia (SvFF), Elitfotboll Damia (EFD) ja Svenska Elitfotbollia (SEF)) sekä valtakunnallisen työntekijäjärjestön Unionenin (edustaa työntekijäjärjestö Spelarföreningen Fotboll i Sverigeä (SFS)) välille 1.1.2020 alkaen. Työehtosopimusta sovelletaan sekä naisten että miesten kahteen ylimpään jalkapallosarjaan. Sopimuksesta löytyy myös yhteistyöpöytäkirja SFS:n ja Unionenin välillä.

Suhteellisen tiiviissä työehtosopimuksessa on omia ehtojaan palkasta,³³¹ markkinointituloista, työajasta ja vuosilomista. Lisäksi riitojen ratkaisusta yleisessä tuomioistuimessa (10 §) sekä työeläkkeistä ja vakuutuksista (11 §) on omat työehtonsa. Eniten ehtoja kera erilaisten maksukaavojen liittyy sairausajan palkkoihin. Työehtosopimuksen 3 §:ssä puhutaan työnantajan ja työntekijän välisestä lojaliteettivelvollisuudesta.

Pelaajan markkinointi- ja sponsorointisopimuksista on mielenkiintoinen ehto työehtosopimuksen 4 §:n 2 momentissa, jonka mukaan ”pelaajalla on työsuhteen aikana oikeus tehdä omia mainos-/sponsorointisopimuksia tai muita sopimuksia pelaajan immateriaalioikeuksien luovuttamisesta edellyttäen, että (1) nämä sopimukset eivät kilpaile suoraan työnantajan tekemien suurten yhteistyökumppaneiden sopimusten kanssa ja (2) että työnantaja on jättänyt siihen suostumuksensa”. Pelaaja ei voi kyseisen työehtosopimuksen mukaan tehdä myöskään työnantajansa yhteistyökumppanin tai enintään 6 kuukautta sitten päättyneen yhteistyökumppaniyrityksen kanssa sponsorisopimusta.

³²⁹ Ks. Helo 2000, s. 39.

³³⁰ Ruotsin jalkapallon kahden ylimmän sarjatason työehtosopimus löytyy osoitteesta: <https://www.unionen.se/kollektivavtal/3236-arbetsgivaralliansen-fotbollsspelare-inom-svensk-elitfotboll> (Vierailtu 19.4.2023).

³³¹ 5 §:ssä todetaan vain, että palkka ja työsuhte-edut ovat työnantajien ja työntekijöiden sovittavissa.

Työehtosopimuksen 6 §:n mukaan työaikalakia ei sovelleta työehtosopimuksen piirissä oleviin pelaajiin, kun taas lomalakia sovelletaan tietyin 7 §:ssä säädetyin lisäyksin. Pelaajalla on esimerkiksi oikeus vähintään kahden viikon yhtäjaksoiseen lomaan. 8 §:n mukaan jokaisella pelaajalla on oikeus sairausajan palkkaan ensimmäisen 14 kalenteripäivän ajan. Ensimmäisen 14 päivän aikana palkka on 80 % pelaajan normaalista palkasta.

Työuran jälkeiseen osaamiseen on kiinnitetty huomiota työehtosopimuksen 9 §:ssä, jonka mukaan ”Mahdollisuus kehittää pelaajan taitoja jalkapallouran päätyttyä tulee ottaa huomioon työsuhteen aikana. Vastuu osaamisen kehittämisestä on työnantajan ja pelaajan kesken. Kehityshaastattelut on pidettävä vähintään kerran kalenterivuodessa ja työnantajan aloitteesta.”

5.3.2 Jääkiekon työehtosopimus Ruotsissa – Kollektivavtal SHL

Ruotsin kahden ylimmän jääkiekon ammattilaissarjan työehtosopimus³³² eli kollektivavtal SHL (Svenska Hockeyligan)³³³ on solmittu valtakunnallisen työnantajajärjestö Arbetsgivaralliansen Branschkommitté Idrottin ja valtakunnallisen työntekijäjärjestön Unionenin (edustaa työntekijäjärjestö Hockeyspelare i Svenska Hockeyligania) välille 1.5.2019 alkaen. Työehtosopimusta sovelletaan sekä naisten että miesten kahteen ylimpään jääkiekkosarjaan, ja sarjat tekevät työehtosopimuksen 6–7 §:ien mukaisesti yhteistyötä keskenään.³³⁴

Ruotsin jääkiekon työehtosopimus on jalkapallon vastaavaa hieman laajempi. Käyn kuitenkin läpi ainoastaan ehtoja, jotka on säädely erityisen eri tavalla tai jotka ovat täysin uusia verrattuna edellä käsitelyyn Ruotsin jalkapallon työehtosopimukseen. Työehtosopimuksessa on erikseen pelkästään SHL:a koskeva työehtosopimus. Jääkiekon työehtosopimukselta löytyy enemmän palkkasääntelyä kuin jalkapallon vastaavassa, ja muun muassa 18–21-vuotiaille tulokaspelaajille on määritelty omat minimi- eli vähimmäisperuspalkat 2 §:n 1 momentissa,³³⁵ jossa vähimmäiskuukausipalkat vaihtelevat 18-vuotiaan 22 000 kruunusta 21-

³³² Ruotsin jääkiekon kahden ylimmän sarjatason työehtosopimus löytyy osoitteesta: https://sico.nu/media/Kollektivavtal.SHL_.pdf (Vierailtu 19.4.2023).

³³³ SHL:n työehtosopimus

³³⁴ SHL:n työehtosopimus 2019, s. 5.

³³⁵ SHL:n työehtosopimus 2019, s. 9.

vuotiaan 25 000 kruunuun. Tulokaspelaajille on myös muiden palkkojen, palkkioiden ja bonuksien osalta oma liitetaulukonsa työehtosopimuksessa.³³⁶ Lisäksi samassa momentissa on juniori-ikäisille pelaajille omat 2 000 kruunun korvaukset aikuisten pelien pelaajan ja pelimäärien mukaan.³³⁷ Palkkasääntelyä on myös NHL-sopimus pelaajia kohtaan.³³⁸

Pelaajien osaamisen kehittämisessä SHL:n työehtosopimus on myös laajempi kuin Ruotsin jalkapallon vastaava, ja siitä määrätään 8 §:ssä.³³⁹ Pykälässä on samoja ehtoja kuin jalkapallon vastaavassa, mutta lisäksi työnantajan on suunnattava tarpeeksi resursseja pelaajien tietojen ja taitojen kehittämiseen tulevaisuuden työuraa ajatellen, ja osaamisen kehittämistä voidaan tehdä muun muassa kurssien, luentojen ja seminaarien, muiden alojen kontaktien ja opintovierailuiden sekä ohjauksen ja mentoroinnin keinoin.

5.4 Yhdysvaltaisten, eurooppalaisten ja ruotsalaisten joukkueurheilulajien työehtosopimusten vertailu suomalaisten joukkueurheilulajien työehtosopimukseen

Vertailu muihin valtioihin paljastaa, että Yhdysvalloissa työehtosopimukset ovat paisuneet satojen sivujen mittaisiksi, ja niissä sovitaan työehdoista hyvinkin yksityiskohtaisesti ja monella eri työehdoilla samaan aihepiiriin liittyen. Sen sijaan eurooppalaisessa kontekstissa työehtosopimukset ovat hieman lyhyempiä, muutaman kymmenen sivun mittaisia sopimuksia, joissa sovitaan vain tietyistä muun muassa palkkaan liittyvistä ehdoista, mutta muuten työläinsäädäntö sääntelee vahvasti urheilijan oikeusasemaa ja antaa urheilijalle selkänjojaa. Suomalaisessa joukkueurheilussa luotetaan varmasti myös tähän lyhyempään työehtosopimusmalliin. Yhdysvaltojen pitkiin työehtosopimukseen vaikuttaa vuosikymmenien sääntelykierrosten perinteen lisäksi muun työläinsäädännön heikompi asema Yhdysvalloissa. Lisäksi Yhdysvaltojen työehtosopimuksissa on erillisiä ehtoja varaustilaisuudesta ja varatuista

³³⁶ SHL:n työehtosopimus 2019, s. 19.

³³⁷ Huomionarvoista on, että työehtosopimuksen työhhdot koskevat pelkästään jääkiekon korkeinta sarjatasoa eli Svenska Hockeyligania (SHL), eikä toiseksi korkeinta eli Hockeyallsvenskana (HA). Tämä onkin ymmärrettävää, sillä Hockeyallsvenskanin joukkueilla ei ole mahdollisuuksia maksaa samanlaisia palkkoja kuin pääsarjataso seurat.

³³⁸ SHL:n työehtosopimus 2019, s. 11.

³³⁹ SHL:n työehtosopimus 2019, s. 17–18.

pelaajista, tulokaspelaajista sekä veteraanipelaajista, joita ei suomalaisen joukkueurheilun kontekstissa löydy yleensä.³⁴⁰

Pelaajayhdistyksillä on korostuneempi asema Yhdysvalloissa, ja työehtosopimusneuvotteluissa heillä on suuri valta päättää urheilijoiden oikeusasemasta joukkueurheilulajissaan. Yhdysvalloissa työehtosopimusten merkitys liigan ja liigan pelaajien pelaajayhdistysten välillä on huomattavasti suurempi kuin eurooppalaisessa urheilussa. Esimerkiksi eurooppalaisessa jalkapallossa muun muassa Englannissa ja UEFA:n alueella on säädetty minimivaatimuksista pelaajasopimukseen ja tietyistä työsuhteen ehdoista kuten palkasta ja työajasta, mutta varsinaisia laajempia työehtosopimuksia ei eurooppalaisesta jalkapallosta löydy. Euroopassa ja Suomessa korostetaan joukkueurheilussa yleensä yksittäisen työnantajan ja työntekijöiden työsuhdetta. Urheilijoiden ääni -selvitys ja Suomen urheilijat ry:n perustaminen vuonna 2023 kuitenkin indikoivat, että yksittäisen urheilijan ja pelaajayhdistysten ääntä halutaan enemmän kuuluviin yleisesti ja myös lajirajat ylittäen.

Erilaisten oikeusjärjestelmien työehtosopimuksia ja niiden työehtoja ei voi tietenkään suoraan yksi yhteen verrata toisiinsa, mutta jo olemassa olevasta Liigan yleissopimuksesta löytyy ehtoja, jotka löytyvät myös Yhdysvaltojen isoimpien ammattilaisarjojen sopimuksista. Yleissopimuksessa ehdot ovat hieman suppeampina ja suomalaiseen kontekstiin muutettuina. Esimerkiksi tulokaspelaajille tai nuorille pelaajille suunnattuja ehtoja on huomattavasti vähemmän Liigan yleissopimuksessa, mutta niitäkin löytyy.³⁴¹

Suljettu liiga ja sen pelaajamarkkinat liikkuvat Yhdysvalloissa lähinnä vain liigan sisällä, kun taas eurooppalaisessa joukkueurheilussa, pelaajat siirtyvät valtioiden välillä ja eri työehtosopimusjärjestelmien ja oikeusjärjestyksien välillä. Valtiot ylittävistä työehtosopimuksista ei välttämättä ole niin paljon hyötyä.

Seuraavassa luvussa otan kantaa työehtosopimusten ja yleissopimusten tulevaisuuteen suomalaisessa joukkueurheilussa, ja mitä mahdollinen työehtosopimusten lisääminen voisi

³⁴⁰ Kuitenkin salibandyn Suomen F-liigassa pidettiin vuonna 2023 F-liigahistorian ensimmäinen varaustilaisuus, jossa F-liigajoukkueet varasivat ulkomaisia nuoria pelaajia joukkueisiinsa. Ks. <https://fliiga.com/fi/2023/05/17/ensimmainen-f-liiga-draft-paketissa-tassa-kaikki-36-varausta/> (Luettu 11.6.2023).

³⁴¹ Esimerkkinä käy alaluvussa 4.3.1 kerrottu lomajärjestelyehto, jonka mukaan pelaajilla, ”jotka eivät ole tulevan pelikauden alkamisvuoden loppuun mennessä täyttäneet 24 vuotta tai jotka eivät ole pelanneet liigassa (tai vastaavissa sarjoissa) vähintään 240 ottelua, loman pituus on vähintään 24 arkipäivää eli neljä viikkoa”.

tuoda pelaajalle itselleen ja muutenkin suomalaiseen joukkueurheiluun. Olisiko työehto- ja yleissopimusten lisäämisellä pelaajien työsuhteiden ehtoja vahvistava vaikutus? Mitä työehtoja voitaisiin tulevaisuudessa suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksissa sopia? Mitä työehtoja voitaisiin ottaa yhdysvaltalaisista, eurooppalaisista ja ruotsalaisista joukkueurheilun työehtosopimuksista?

6 Työehtosopimusten lisääminen suomalaisessa joukkueurheilussa

6.1 Työehtosopimusten solmimisen lisäämisen hyödyt ja haitat suomalaisessa joukkueurheilussa verrattuna pelaajasopimusmalleihin

Alaluvussa 4.4.3 on jo todettu eroja työehtosopimusten ja pelaajasopimusmallien välillä. Seuraavassa alaluvussa pohdin tarkemmin, mitä hyötyjä ja haittoja työehtosopimusten lisääntyvällä solmimisella olisi suomalaisessa joukkueurheilussa verrattuna pelaajasopimusmalleihin.

Suomalaisessa joukkueurheilussa työehtosopimusten lisäämisellä voisi olla edelleen monia etuja verrattuna nykyiseen tilanteeseen, jossa suurimmalla osalla suomalaisen joukkueurheilun lajeista on työehtosopimusten sijasta käytössä pelaajasopimusmallit. Avoimien urheilusarjojen muuntaminen suljetuiksi urheiluliigoiksi muuallakin kuin jääkiekon liigassa voisi tarjota mahdollisuuden ammattimaistaa ja kehittää edelleen joukkueurheilusarjoja Suomessa. Samalla voitaisiin myös miettiä spesifin työehtosopimuksen tai yleissopimuksen solmimisesta kyseisen liigan tarpeisiin. Liigan organisointi voi tarjota ja lisätä muun muassa liigan alueellista edustavuutta ja liigan kaupallista potentiaalia.³⁴² Liigan kaupallisen hyödyntämisen maksimointiin työehtosopimus voi tuoda uuden ulottuvuuden. Suomessa muunkin kuin jääkiekon ylin tai ylimmät sarjatasot voitaisiin muodostaa urheiluseurojen osakkuuksilla liigasta. Urheiluseurat ostavat näitä osakkuuksia tiettyyn hintaan, jolloin liiga työehtosopimuksenkin solmiminen olisi luonnollisempaa yhteisen liigan kautta. Ruotsin esimerkkiä noudattaen työehtosopimus pystyttäisiin sopimaan Suomessakin urheilulajin kahden ylimmän sarjatason liigan sopimukseksi. Tällä madallettaisiin kynnystä useampien ammattimaisten organisaatioiden synnylle eri sarjatasoille, ja voitaisiin mahdollisesti palkata enemmän pelaajia täysipäiväisiksi työntekijöiksi, jolloin myös kilpailu kovenisi.

Työehtosopimusten solmimisella on yleensä kahtalaiset tavoitteet: määritellä työntekijöiden saamat edut ja vastinparina muodostaa työrauhavelvollisuus.³⁴³ Työehtosopimuksia on

³⁴² Norros 2011, s. 35.

³⁴³ Pulkkinen 2006, s. 24.

verrattu lainsäädäntötasoiin oikeusnormeihin työehtosopimusten pakottavuuden kautta.³⁴⁴ Normisopimuksena työehtosopimuksen työehtojen oikeudellinen sitovuus muita kuin allekirjoittaneita osapuolia eli kolmansia kohtaan on vahvempi kuin pelkällä pelaajasopimusmallilla. Työehtosopimukset ovat velvoittavampia kuin pelaajasopimusmallit, ja sopimusosapuolten jäsenet sidotaan työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla.³⁴⁵ Työsopimuskumppaneihin normivaikutus on pakottavaa. Pelaajasopimusmallien käyttöä voidaan perustella sopimusvapaudella.

Työehtosopimuksella voitaisiin sopia yksityiskohtaisesti ja pakottavammin esimerkiksi edellä esitetyn pelaajasopimusmallin yksilöllisistä ehdoista, kuten pelaajan palkasta ja koeajasta, ja täten parantaa urheilijan ehtojen sitovuutta yksilöllisiin sopimuksiin nähden.³⁴⁶ Toisaalta työehtosopimuksilla pystytään tarvittaessa myös poikkeamaan työehtosopimuslain semidispositiivisista määräyksistä ja solmimaan huonompia työehtoja joukkueurheilijalle, esimerkiksi poikkeamalla työehtosopimuksella työaikalain sunnuntaityön määräyksistä.³⁴⁷ Työehtosopimukset saavat poikkeuksilleen tukea TAL 34 §:n poikkeuspykälästä, kun taas pelaajasopimusmallit ovat osapuolten sopimisen ja muun työaikalainsäädännön varassa.

Urheilijajärjestöjen kollektiivinen sopimusvoima ja merkitys neuvotteluosapuolena voisi myös parantua, mikäli työehtosopimuksia neuvoteltaisiin joukkueurheilussa enemmän.³⁴⁸ Tällöin myös työnantaja- ja työntekijäosapuolten tasapaino lisääntyisi.³⁴⁹ Työehtosopimukset vahvistavat työntekijöiden eli joukkueurheilijoiden yhdenvertaisuutta työmarkkinoilla.³⁵⁰ Lisäksi urheilijoiden äänellä ja mielipiteillä saattaisi olla enemmän painoarvoa.

Yksi työehtosopimusjärjestelmään siirtymisen hyöty voisi olla naisten joukkueurheilun ammattimaisuuden vahvistaminen Suomessa. Ruotsissa esimerkiksi jääkiekon ylimmän

³⁴⁴ Sarkko 1973, s. 4 ja Telaranta 1990, s. 46. Urheilu oikeudessa on vähän, tutkielmani alussa esiteltyyn mukaisesti, urheilu oikeudelle spesifiä lainsäädäntöä. Suomalaiseen joukkueurheiluun solmittavat työehtosopimukset voisivat täten luoda urheiluspesifimpää normistoa.

³⁴⁵ Saloheimo 202, s. 113–114 ja Helo 2000, s. 50.

³⁴⁶ Rauste 1997, s. 64.

³⁴⁷ Pulkkinen 2006, s. 28.

³⁴⁸ Rauste 1997, s. 65.

³⁴⁹ Työntekijä- ja työnantajaosapuolten asemasta toisiinsa nähden olen jo kirjoittanut tämän tutkielman alaluvussa 3.3, s. 24.

³⁵⁰ Kairinen 2004, s. 130–131.

sarjatasen liiga Svenska Damhockeyligan AB on osakeyhtiömuotoinen. Voisiko Suomeen synnyttää osakeyhtiömuotoisia naisten joukkueurheiluliigoja? Osakeyhtiömuotoisella naisten ammattisliigalla ja työehtosopimuksilla voitaisiin myös parantaa muun muassa sukupuolten välistä tasa-arvoa. Raskausajan palkasta ja vanhempainvapaasta voitaisiin myös sopia työehtosopimuksilla, ja urheiluseurat voisivat maksaa näistä hyvää kompensatiota ja osoittaa tasa-arvon ja naisurheilun ammattimaisuuden olevan seuroille tärkeää.³⁵¹

Haittana työehtosopimusten lisääntymisestä voisi olla tietynlainen työehtosopimusjärjestelmän ”jäykkyys” verrattuna vakioehtoiseen pelaajasopimusjärjestelmään, joka on tällä hetkellä suosituimpi vaihtoehto joukkueurheilussa. Toki työnantajapuolelle myös työehtojen ennakoitavuus ja vakaus voidaan nähdä arvoina. Kuitenkin suomalaisen joukkueurheilun pelaajayhdistykset ja liigat voivat kokea, että pelaajasopimusmallien kautta solmittavilla pelaajasopimuksilla saadaan jo tarpeellinen kollektiivinen sitovuus, eikä työehtosopimuksille nähdä tarvetta. Vakioehdoista mahdollisesti pystytään nopeammin ja sujuvammin neuvottelemaan kuin työehtosopimuksen työehdoista.

Seuraavassa alaluvussa hahmottelen mahdollisia uuden suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksen työehtoja. Pohjana on käytetty suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksia ja pelaajasopimusmalleja sekä eurooppalaisia, ruotsalaisia ja yhdysvaltalaisia joukkueurheilun työehtosopimuksia.

6.2 Suomalaisen joukkueurheilun uusien työehtosopimusten mahdolliset työehdot

6.2.1 Palkat ja muut rahalliset korvaukset, tulojen rahastointi, televisiointisopimusten tulot, sponsoritulot, sosiaalisen median vaikuttajamarkkinointitulot, tekijänoikeuskysymykset sekä pelaajien omistukset erilaisista yhtiöistä

Pelaajapalkat, urheilusuorituksiin perustuvat bonukset ja muunlaiset rahalliset korvaukset ovat varmasti joukkueurheilijalle yksittäisistä työehdoista tärkein. Pelaajalle voidaan maksaa bonuksia esimerkiksi tiettyjen mitattavien pelitilastojen ansiosta, kuten jalkapalloilija voi saada tietyn maalimäärän ylitettyään bonuspalkkion urheiluseuraltaan. Työehtosopimukseen

³⁵¹ Ruotsissa naisjalkapallossa raskausajalta maksetaan kohtuullista palkkaa: <https://svenska.yle.fi/a/7-10007162> (Luettu 24.10.2022). Tässä tutkielmassa ei erityisesti kuitenkaan pureuduta suomalaisen naisjoukkueurheilun työehtosopimukseen.

näitä erilaisia korvauksia, palkkoja, bonusrahoja ja muita korvauksia voidaan sopia yksityiskohtaisestekin. Työehtosopimusten palkkatyöehdoilla pelaajien palkkaerot saattavat pienentyä.³⁵²

Palkkakattoa käytetään erityisesti suljetuissa yhdysvaltalaisissa joukkueurheilun ammattilaisliigoissa. Palkkakatolla joukkueen pelaajien palkkojen yhteissumma ei ylitä tiettyä määrää. Tällä pyritään hillitsemään joukkueen kuluja ja tasaamaan liigan sisäistä kilpailua. Tulojen noustessa palkkakattoja ja samalla kaikkien liigan työntekijöiden palkkoja pystytään nostamaan.³⁵³ Palkkakatto voidaan toteuttaa soft cap- tai hard cap -menetelmillä ja näiden erilaisilla variaatioilla sen mukaan, miten tiukkana palkkakatto halutaan pitää ja kuinka paljon sinne luodaan erilaisia poikkeusjärjestelmiä.³⁵⁴ Palkkakatto olisi Suomessa poikkeava järjestely, koska yleensä säädetään minimipalkoista.³⁵⁵ Toki enimmäispalkoista neuvottelemista ei ole kiellettykään, ja palkkakaton voidaan nähdä vähentävän pelaajien tuloeroja Liigan sisällä.³⁵⁶ Joukkueurheilijoiden panos on kilpailun lopputuloksen ja liigatuotteen kannalta erittäin tärkeä, varsinkin tähtipelaajien osalta, ja työntekijöiden suuri liikkuvuus yhdistettynä palkkakattoon voisi liikuttaa suomalaisia pelaajia vieläkin herkemmin Suomen rajojen ulkopuolelle.³⁵⁷ Palkkakattojen syntymisen yhtenä esteenä on ollut, että Euroopassa työehtosopimukset olisi pitänyt laatia sarjojen välille, mutta koripallon Euroliiga ja jalkapallon mahdollinen Euroopan Superliiga voi muuttaa tämän tilanteen.³⁵⁸ Näkisin kuitenkin, ettei palkkakatolle ole hirveästi käyttöä suomalaisen joukkueurheilun kontekstissa, kun ottaa lisäksi huomioon, ettei muillakaan ammattialoilla ole Suomessa palkkakattoa.

Palkkalattian eli vähimmäispalkan eli minimipalkan onnistuu sopimaan työehtosopimukseen suhteellisen helposti ja ehto vähimmäispalkasta onkin Suomessa tavallisempaa kuin

³⁵² Helo 2000, s. 53.

³⁵³ <https://www.nhl.com/news/nhl-salary-cap-could-increase-by-at-least-4-million-in-2023-24/c-336522332> (Luettu 26.4.2023).

³⁵⁴ Husa 2010, s. 57.

³⁵⁵ Korhonen 2008, s. 104.

³⁵⁶ Korhonen 2008, s. 104 ja Helo 2000, s. 53.

³⁵⁷ Korhonen 2008, s. 104.

³⁵⁸ Husa 2010, s. 58. Lisäksi ks. Frinck 2007, s. 426.

palkkakatto.³⁵⁹ Koripallon Euroliigan ja NFL:n työehtosopimusten esimerkkien mukaisesti vähimmäispalkka voisi nousta pelaajan pelaamien liigakausien määrän mukaisesti. Ruotsin mallin mukaisesti lisänä voitaisiin merkitä nuorten tai tulokaspelaajien omia minimipalkkoja suomalaisessa joukkueurheilussa, sillä Suomen joukkueurheilusarjat ovat yleensä kasvattajasarjoja, joissa korostuu, että joukkueissa on yleensä paljon nuoria pelaajia.

Joka tapauksessa palkkojen avoin taulukointi edellisessä luvussa käsiteltyjen ulkomaisten työehtosopimusten kaltaisesti vähintään ilmoittamalla palkkahaitarin ja vähimmäispalkkojen määrittäminen työehtosopimusten kautta voisivat parhaimmillaan lisätä palkka-avoimuutta kyseisessä urheilulajissa sekä ammattimaistaa koko pelaajistoa. Tämä voisi myös edistää vuoden 2023 maaliskuun lopussa Euroopan unionin hyväksymän uuden palkkadirektiivin, joka edistää työpaikkojen palkka-avoimuutta, käyttöönottoa suomalaisessa joukkueurheilussa.³⁶⁰

Joukkueurheilija voi tälläkin hetkellä rahastoida urheilemisesta saamiaan ansiotuloja urheilurahastoon. Tuloverolain (TVL, 30.12.1992/1535) 116 a §:n mukaan urheilijan verovuoden tulona ei pidetä sitä osaa hänen välittömästi urheilemisesta saamistaan tuloista (urheilutulo), joka on TVL 116 b ja 116 c §:ssä säädetyin edellytyksin maksettu valtiovarainministeriön nimeämän säätiön yhteydessä olevaan valtakunnalliseen valmennusrahastoon tai urheilijarahastoon. TVL 116 c §:n mukaan urheilijalla, jonka verovuoden urheilutulo on ennen tulon hankkimisesta tai säilyttämisestä aiheutuneiden menojen vähentämistä vähintään 9 600 euroa, on oikeus siirtää urheilutulostaan verovapaasti urheilurahastoon enintään 50 prosenttia urheilutulon bruttomäärästä laskettuna ja samalla enintään 200 000 euroa vuodessa.³⁶¹ TVL 116 c §:n 2 momentin mukaan urheilijarahastoon siirretyt varat tuloutuvat urheilijauran päättymistä seuraavien vähintään kahden ja enintään 15 vuoden aikana siten, että kunakin verovuonna tuloutuu tuloutumisvuosien lukumäärää

³⁵⁹ Vähimmäispalkan määrä suomalaisessa joukkueurheilussa riippuu tietenkin monista tekijöistä, kuten liigan ja urheiluseurojen tuloista ja pelaajien määrästä lajissa.

³⁶⁰ <https://www.hs.fi/hyvinvointi/art-2000009499238.html> (Luettu 10.4.2023).

³⁶¹ TVL 116 b §:n tarkoittamaa valmennusrahastosäännöstä sovelletaan vain yksilöurheilijoihin, mutta TVL 116 c §:n urheilijarahastoa sovelletaan yksilöurheilijoiden lisäksi myös joukkueurheilijoihin. Kts. tarkemmin: <https://www.vero.fi/syventavat-vero-ohjeet/ohje-hakusivu/48990/urheilusta-saatujen-tulojen-verotus3/#6.1-yleist%C3%A4-urheilutulojen-rahastoinnista> (Luettu 07.02.2023).

vastaava osuus rahastossa urheilu-uran päättyessä olleesta määrästä.³⁶² TVL 116 c §:n 5 momentin mukaan urheilijarahastosta tuloutuvat varat ovat kokonaisuudessaan veronalaista ansiotuloa. Voisiko joukkueurheilusarjojen työehtosopimuksissa löytyä suoraan ehto, jossa tietty summa urheilijan ansiotuloista siirretään urheilurahastoon urheiluseuran toimesta?³⁶³

Urheilusarjojen televisiointioikeuksien arvo eri sarjoissa on jatkuvassa kasvussa.³⁶⁴ Näistä suuremmista tuloista voitaisiin tarjota pelaajille työehtosopimuksilla tai muilla kollektiivisopimuksilla suurempi ja suurempi korvaus. Esimerkiksi Suomen jalkapallon pääsarjan Veikkausliigan Sanoman kanssa tehdyn nykyisen televisiointi- ja mediasopimuksen arvioidaan tuottavan Veikkausliigan seuroille noin 500 000 euroa per joukkue.³⁶⁵ Voitaisiko näistä työehtosopimuksella allokoida tietty osuus pelaajien palkkoihin? Yhdysvaltojen urheilun ammattilaisliigoissa käytännössä pelaajien palkkakatto nousee samalla, kun media- ja televisiointisopimuksen arvo nousee. Urheilijalla ei ole pelinsä televisiointiin tekijänoikeuksia.³⁶⁶

Sovittavia asioita olisi mahdollisesti erilaiset pelaamisen ja urheiluseuransa ulkopuoliset yhteistyökumppanuudet ja sponsoritulot. Kuinka paljon joukkueurheilija näitä voi tehdä ja keiden yritysten kanssa? Onko pelaajan mahdollista tehdä yhteistyötä työnantajansa yhteistyökumppanin kilpailijayrityksen kanssa? Alaluvussa 5.3.1 on mainittu Ruotsin jalkapallon työehtosopimuksessa olevasta työhdestä, jonka mukaan ”pelaajalla on työsuhteen aikana oikeus tehdä omia mainos-/sponsorintisopimuksia tai muita sopimuksia pelaajan immateriaalioikeuksien luovuttamisesta edellyttäen, että (i) nämä sopimukset eivät kilpaile suoraan työnantajan tekemien suurten yhteistyökumppaneiden sopimusten kanssa ja (ii) että työnantaja on jättänyt siihen suostumuksensa”. Pelaaja ei voi kyseisen työehtosopimuksen mukaan tehdä myöskään työnantajansa yhteistyökumppanin tai enintään 6 kuukautta sitten päättyneen yhteistyökumppaniyrityksen kanssa sponsorisopimusta. Samanlaista sääntelyä

³⁶² Urheilu-ura katsotaan TVL 116 c §:n 3 momentin mukaan päättyneeksi, jos urheilutulo kahtena peräkkäisenä vuotena jää alle 9 600 euron eikä urheilija osoita urheilijarahastolle jatkavansa urheilu-uraansa taikka jos vammautumisen tai urheilijan rahastolle tekemän ilmoituksen vuoksi urheilu-ura on päättynyt.

³⁶³ Esimerkkinä rahastoinnista työehtosopimuksissa käy NFL:n työehtosopimuksen artikla 28. Ks. NFL:n ja NFLPA:n työehtosopimus 2020, s. 184.

³⁶⁴ Vanhoista televisiointisopimusten arvonnoususta löytyy esimerkkejä: Paavela 2004, s. 147.

³⁶⁵ <https://www.hs.fi/urheilu/art-2000009501562.html> (Luettu 27.4.2023).

³⁶⁶ Paavela 2004, s. 150.

voisi ajatella myös suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen. Sosiaalisen median vaikuttajamarkkinointi ja tästä markkinoinnista saadut tulot ovat edelleen kasvussa, ja urheilijoillakin olisi mahdollisuus eri sosiaalisen median alustoilla saada lisätuloja yhteistyökumppaneiden kanssa tehdyistä sosiaalisen median kampanjoista ja brändien promoamisesta.³⁶⁷ Työehtosopimuksella voitaisiin sopia, miten ja millä ehdoilla urheilijoilla on mahdollisuus näitä yhteistöitä yritysten kanssa tehdä.

Jääkiekon Liigan yleissopimuksessa säädetään edellä mainitun mukaisesti markkinointiyhteistyösopimuksesta, jossa tulonjako menee SM-liigan seurojen ja pelaajien osalta 50/50. Yhteistyösopimus koskee ”yleissopimuksen jälkeen ja sen yhteydessä Pelaajayhdistykselle maksettavan yhteistyökorvauksen ulkopuolella kolmansien tahojen kanssa solmittavia uusia myynti- ja markkinointiyhteistyösopimuksia, joissa nimenomaisesti hyödynnetään pelaajien kuvia tai muita tunnistetietoja sekä Liigan tai liigaseurojen teollisoikeuksia”.

Pelaajien omistukset eri yhtiöistä olisivat myös mielenkiintoinen lisä työehtosopimuskeskusteluun. Yhdysvalloissa koripallon NBA-liigassa uusi vuonna 2023 sovittu työehtosopimus mahdollistaa pelaajille osuuden hankkimisen tiettyihin kontroversiaalia liiketoimintaa harjoittaviin yhtiöihin, kuten vedonlyöntiyhtiöihin ja kannabisyhtiöihin.³⁶⁸

6.2.2 Työaika, vuosilomat ja muut lomajärjestelyt, tapaturma- ja eläkevakuutus sekä pelaajien kouluttautuminen ja työpaikat

Työaikalain 34 §:n luettelo antaa edellä esitetyt edellytykset poiketa työaikalain pakottavasta sääntelystä. Nykyisessä Liigan yleissopimuksessa on edellä esitetysti mainittu, ettei Liigassa sovelleta työaikalakia tietyissä työaikalakiin liittyvissä ehdoissa. Liigassa ei sovelleta ”työaikalain yli- tai sunnuntaityötä eikä myöskään viikoittaista vapaa-aikaa koskevia säännöksiä”.

³⁶⁷ <https://promoty.fi/miten-sosiaalisen-median-vaikuttaja-ansaitsee-rahaa/> (Luettu 25.4.2023).

³⁶⁸ Aihetta on käsitelty edellä kerrotun mukaisesti Keskelelle keksintöä -podcastia: <https://www.supla.fi/episode/bdb3595d-1a49-4c30-b701-41cf5e2d14d5> (Kuunneltu 5.4.2023) ja Kaunis Peli -podcastissa: <https://www.nordicbet.com/fi/blogi/urheilujutut/nordicbet-studio/podcastit/kaunis-peli-podcast/> (Kuunneltu 4.4.2023).

Aikaisemmin tässä tutkielmassani on todettu, että työehtosopimuksissa on yleensä useita ehtoja työaikaan ja työaikalakiin liittyen. Joukkueurheilulajien työehtosopimuksissa olisi mahdollista määrätä myös suhteellisen yksityiskohtaisesti työajasta muun muassa viikkolevon, säännöllisen työajan ja sen suhteen, mitä seikkoja lasketaan työajaksi. Lisäksi työehtosopimukseen voisi lisätä ehdon, jossa todetaan, että muissa kuin ehdoissa, joissa asiasta nimenomaisesti mainitaan, sovelletaan työaikalain säännöksiä.

Vuosilomalain 30 §:n perusteella vuosilomalain pakottavasta sääntelystä voidaan sopia toisin työehtosopimuksella. Sen avulla voidaan sopia toisin muun muassa lomakaudesta, vuosilomapalkan ja lomakorvauksen laskemisesta ja maksamisesta, talviloman sijoittamisesta muuhun keskenään sopimaansa työajan lyhennykseen ja säästövapaasta. Vuosilomapalkasta ja sen maksamisesta³⁶⁹, vuosilomakorvauksen laskemisesta ja poikkeavasta lomakaudesta kannattaa olla ehtoja. Toki esimerkiksi Palloliiton jalkapallon pelaajasopimuksen poikkeava lomakausi onnistutaan perustelemaan myös VlomaL 21 §:n 3 momentin mukaan, sillä jos loman antaminen lomakaudella aiheuttaa kausiluonteisessa työssä olennaisia vaikeuksia työnantajan toiminnalle, kesäloma voidaan antaa lomakauden ulkopuolella saman kalenterivuoden aikana. Työehtosopimuksella voitaisiin myös yhtenäistää esimerkiksi jalkapallossa olevia vuosilomakäytäntöjä monen sarjan voimin eri sarjaportaiden tasolla. Liigan yleissopimuksessa on sääntelyä myös esimerkiksi uudesta vuodesta ja muista poikkeavista lomajärjestelyistä. Lisäksi kauemmin liigassa samassa seurassa pelanneille eli veteraanipelaajille voidaan antaa bonuksia pitkistä työsuhteista palvelusvuosivapaan muodossa.³⁷⁰

Suomessa on oma urheilijoille oma, edellä jo mainittu, laki urheilijan tapaturma- ja eläketurvasta eli urheilijalaki (UTE). Työehtosopimuksella voidaan sopia, että työehtosopimuksessa noudatetaan kaikkia UTE:n säännöksiä, tai Liigan yleissopimuksen mukaisesti kirjoitetaan auki työehtosopimukselle ne ehdot, jotka voivat hieman erota UTE:n säännöksistä. Joukkueurheiluseuran tulee ottaa UTE:n mukainen tapaturma- ja eläkevakuutus jokaiselle pelaajalleen. Lisäksi on hyödyllistä, että on työehtoja, joiden mukaan vakuutusturva

³⁶⁹ Esimerkiksi vuosilomalain 15 §:n mukaan normaalisti vuosilomapalkka on maksettava ennen loman alkamista, mutta tästä voidaan sopia toisinkin työehtosopimuksella.

³⁷⁰ Ks. Fellowmind Finland Oy Ab:n yrityskohtaisen työehtosopimuksen kohta 5.4.3., s. 18. <https://www.fellowmindcompany.com/globalassets/finland/recruitment/tyoehtosopimus--edut/fellowmind-tyoehtosopimus-2023.pdf> (Vierailtu 9.6.2023). Esimerkiksi viidestä palvelusvuodesta tulee yhden päivän lisävapaa.

otetaan myös niille pelaajille, joiden tulot eivät ylitä tiettyä summaa. Vakuutusmaksun ja korvausmäärän suuruudesta on laissa sääntelyä, mutta niistä voidaan myös merkitä työehtosopimukseen. Lisäksi urheiluliigan on tarkoituksenmukaista myös valvoa UTEn mukaisten vakuutusten ottamista jääkiekon Liigan yleissopimuksen mukaisesti.

Nykytyöelämässä tärkeää ei ole pelkästään vuosilomiin ja palkkaan liittyvät kysymykset, vaan työsuhteilta vaaditaan yhä enemmän myös muita työpaikkaan liittyviä etuja. ”Tavallisilla” työpaikoilla erilaiset jatkokoulutukset ja jatkuvaan oppimiseen liittyvät opiskelukokonaisuudet voidaan liittää työsopimukseen. Urheilijoiden etujärjestöt, kuten Joukkueurheilijat ry, mainitsevat ajavansa pelaajien paremman aseman kehittämistä, joihin kuuluvat myös opiskelu- ja työpaikoissa auttaminen. Tällaista koulutus- ja työpaikkojen etsimisen edunvalvontaa voidaan edelleen kasvattaa ja lisätä sitä peliuran aikaiseen toimintaan. Mahdollisesti näistä voitaisiin laittaa merkintöjä myös tietyn urheilusarjan työehtosopimukseen, jolloin kaikkien seurojen olisi parannettava työntekijöidensä eli joukkueurheilijoiden kouluttautumista ja työllistymistä jo pelaajien peliuralla.

Urheiluseurat voisivat tehdä enemmän urheilijoiden osaamisen kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Ruotsalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksissa on omat työehtonsa urheilijan urheilu-uran jälkeisen osaamiseen kehittämiseen, ja vastuu osaamisen kehittämisestä jaetaan työnantajan ja työntekijän kesken. Osaamisen kehittämistä voidaan tehdä muun muassa kurssien, luentojen ja seminaarien, muiden alojen kontaktien ja opintovierailuiden sekä ohjauksen ja mentoroinnin keinoin. Voisivatko Suomessakin työnantajat eli urheiluseurat auttaa pelaajia töiden löytämisessä sekä urheilun ja opiskelujen yhteensovittamisessa. Jos urheiluseura omistaa jonkin yrityksen, voisiko pelaajille tarjota uranjälkeistä työpaikkaa tai työharjoittelupaikkaa kyseisessä yrityksessä?³⁷¹ Lisäksi työehtosopimukseen voisi merkitä erilaisia kouluttautumissuunnitelmia, tai urheiluseurat voisivat muokata esimerkiksi harjoitteluolosuhteita ja -aikoja paremmin auttamaan pelaajien koulutuksessa ja työllistymisessä sekä peliuran aikana että sen jälkeen.

³⁷¹ Esimerkiksi Liigan seurat ovat lisänneet omistuksiaan tapahtumapalveluja tuottavissa yhtiöissä. Muun muassa Oulun Kärpät Oy osti vuonna 2017 73 prosenttia Oulun Qstock-festivaalista itselleen. Kts. <https://yle.fi/a/3-9423039> (luettu 15.4.2023).

6.2.3 Terveys, terveydenhuolto, pelaajien turvallisuus, mielenterveyspalvelut, päihdeklinitikat ja työhyvinvointi

Yleensä yhdysvaltalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksissa on ehtoja pelaajien terveydestä ja turvallisuudesta. Näissä ehdoissa löytyvät yleensä kompensatiomekanismit pelaajan loukkaantumisen ajalle sekä päävammaprotokollat erityisesti jääkiekkoilijoille ja amerikkalaisen jalkapallon pelaajille. Sairausajan palkkaa voidaan myös kehittää Ruotsin joukkueurheilun työehtosopimusten mukaisesti lisäten työehtoja, joissa voisi olla jopa sairausajan palkan maksaminen kolmen kuukauden ajalta, kuten myös joissakin suomalaissa työehtosopimuksissa on.³⁷² Joka tapauksessa loukkaantumisherkissä joukkueurheilulajeissa sairausajan palkkauksen kehittäminen työehtosopimusten kautta vaikuttaisi järkevältä.

Yksi sovittavista työehdoista voisi olla mielenterveyspalvelujen ja päihdeklinitikoiden palvelujen tarjoaminen joukkuepelaajien käytettäväksi jo työehdoista sovittavissa. Erilaisten mielenterveyspalveluiden tarjoaminen ei ole ainakaan vähenemässä tulevaisuudessa, joten näistäkin voitaisiin myös urheilijoiden kohdalla sopia työehtosopimuksissa paremmin työsuhteeseen kuuluviksi työsuhteiden ehdoksi. Työehtosopimuksissa olisi mahdollista sopia, että työnantajat eli urheiluseurat osallistuvat tietyn verran mielenterveyspalvelujen tai päihdeklinitikoiden palvelujen käyttämisen kustannusten kattamiseen. Nämä voidaan toteuttaa esimerkiksi tarjoamalla työsuhde-etujen ja hyvinvointisetelien kautta tietty euromäärä kyseisten palveluiden käyttämiseen. Työsuhde-etujen kautta toteutettava pelaajien hyvinvointi vaikuttaa pelaajien suoritukseen kentällä, joten työnantajillekin eli urheiluseuroille näihin panostamisessa on hyötyjä.

6.2.4 Ilmasto- ja luontokatokysymykset, päästöjen kompensointi ja minimointi sekä ESG

Ilmastonmuutoksen, luontokadon ja vihreän siirtymän kaltaiset teemat ovat tämän hetken uutisvirrassa jatkuvasti pinnalla. Ilmastokysymyksistä voitaisiin tehdä oma työehtosopimusten neuvottelutavoitteista, kuten keskusjärjestö Akavaan kuuluva Akavan Erityisalat on

³⁷² Huippu-urheilun ja liikunnan kattojärjestön Suomen Olympiakomitea ry:n (OK) edeltäjän Suomen Liikunta ja Urheilu ry:n (SLU) vanhassa työehtosopimuksessa mainittiin, että ”sairaustapauksessa työntekijälle maksetaan normaali palkka työsuhteen pituudesta riippuen jopa kolmen kuukauden ajan sairastumisen alkamisesta lukien”. Ks. Aaltonen 2004, s. 107.

ehdottanut.³⁷³ Koska ilmastonmuutos- ja luontokatokysymyksiä ei ole säädelty erityisellä työelämään liittyvällä lainsäädännöllä, voisi näistä kysymyksistä laatia työehtoja työehtosopimukseen.³⁷⁴ Esimerkiksi edellä mainitussa Fellowmind Finland Oy Ab:n työehtosopimuksessa on määräys vihreän liikkumisen lisästä.³⁷⁵ Määräyksen mukaan ”mikäli työntekijä kulkee töihin kävellen, pyörällä, julkisilla liikennevälineillä tai muilla näihin rinnastettavilla liikennevälineillä, on hän oikeutettu vihreän liikkumiseen lisään. Lisän saamisen edellytys on käynti toimistolla tai asiakkaalla vihreästi liikkuen yhteensä 15 työpäivänä kuukaudessa, jolloin lisän suuruus on 25 €/kk”.

Lisäksi työehtosopimuksella voisi esimerkiksi työntajia velvoittaa tekemään ilmastosuunnitelman, jossa pohditaan oman organisaation ilmastonmuutos- ja luontokatokysymyksiä ja miten ilmastonmuutosta lähdetään torjumaan.³⁷⁶

Ilmastosuunnitelmaa voidaan perusteella työaikalaila, työsopimuslaila ja työturvallisuuslaila, jolloin katsotaan, että työnantajan täytyy antaa sellaiset turvalliset työskentelyolosuhteet, ja ilmastokestävä työnteko voidaan nähdä myös työntekijän oikeutena.”³⁷⁷

Urheiluseurat aiheuttavat ilmastopäästöjä monilla eri tavoilla. Esimerkiksi joukkueiden sarjakauden pelimatkat tehdään linja-autolla, ilmaston kannalta pahimmillaan yksityislentokoneella. Lisäksi jääkiekossa tutkitusti päästöjä aiheuttavat myös areenojen lämmitys, areenojen sähkönkulutus sekä pelien katsojien matkustuspäästöt.³⁷⁸ Liigan ympäristöohjelmasta löytyy myös toimenpiteitä päästöjen vähentämiseksi: hallien energiatehokkuus, julkisten kulkuvälineiden ja kimpakyytien suosiminen katsojien peliin kulkemiseen yksityisautoilun sijaan, otteluiden jätehuolto, pelimatkojen keskittäminen, pelaajien varusteiden kierrätys sekä luonnonsuojelu joukkueiden päästöjen

³⁷³ https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/artikkelit/on_aika_tuoda_ilmastoasiat_myos_tes-poytiin!.18953.news (Luettu 23.4.2023).

³⁷⁴ Ibid.

³⁷⁵ Fellowmind Finland Oy Ab:n työehtosopimuksen kohta 6.4., s. 22. <https://www.fellowmindcompany.com/globalassets/finland/recruitment/tyoehtosopimus--edut/fellowmind-tyoehtosopimus-2023.pdf> (Vierailtu 9.6.2023).

³⁷⁶ https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/artikkelit/on_aika_tuoda_ilmastoasiat_myos_tes-poytiin!.18953.news (Luettu 23.4.2023).

³⁷⁷ Ibid.

³⁷⁸ Lisätietoja Liigan ympäristöohjelmasta: <https://ymparistoohjelma.liiga.fi/> (Luettu 23.4.2023).

kompensoimiseksi.³⁷⁹ Näistä konkreettisista toimenpiteistä ja tavoitteista voitaisiin sopia myös suomalaisessa joukkueurheilussa edellä ehdotetulla työehtosopimuksen ympäristö- ja ilmastosuunnitelmalla. Suunnitelmaan voisi lisätä konkreettisia päästövähennys- ja hiilineutraaliustavoitteita.³⁸⁰ Lisäksi työehtosopimusneuvotteluissa pystyisi neuvottelemaan ESG-vastuullisuusohjelmasta.³⁸¹

Olisiko urheiluseurojen mahdollista olla edelläkävijöitä suomalaisessa liiketoiminnassa, ja voisivatko urheiluseuraosakeyhtiöt esimerkiksi laittaa osan liiketuloksestaan ilmastomuutoksen estämiseen tähtäävään toimintaan esimerkiksi päästökompensaation muodossa? Tämän voisi toteuttaa esimerkiksi sopimalla urheilusarjan työehtosopimukseen jonkin prosenttiluvun, jonka verran liikevoitoilla ostetaan päästökompensatioita pääkompensatoyhtiöstä tai -säätiöstä esimerkiksi puiden istuttamisen muodossa.³⁸² Jääkiekon Liiga kompensoikin jo osan päästöistään Liigan ympäristöohjelman mukaan Suomen Luonnonsuojeluliiton Hiilipörssin kautta.³⁸³ Näistä voisi tosin myös sopia konkreettisten määrien kanssa työehtosopimuksilla.

6.2.5 Syrjintäkielto, tasa-arvo, antirasismi, antidoping sekä sopupeli- ja rahapelikielto

Syrjinnällä tarkoitetaan, että henkilöä kohdellaan eri tavalla kuin toista henkilöä jonkin ominaisuuden takia.³⁸⁴ Syrjintäkiellosta ja tasapuolisen kohtelun vaatimuksesta on omat työnantajan velvollisuussäännöksensä työsopimuslaissa. Työnantajan yhtenä velvollisuutena on TSL 2 luvun 2 §:n mukainen tasapuolinen kohtelu ja syrjintäkielto, jonka mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole

³⁷⁹ Ibid.

³⁸⁰ Esimerkiksi Lahden Pelicansista tuli ”maailman ensimmäinen hiilineutraali jääkiekkoyoukkue”: <https://yle.fi/a/3-12222275> (Luettu 23.4.2023) ja muut joukkueet ja lajit voisivat tavoitteiden sopimisen kautta päästä samaan.

³⁸¹ Environmental, social, and governance (ESG) -sijoittaminen tarkoittaa ympäristön, ihmisen ja hyvän hallinnon huomioimista sijoittamisessa. Ks. <https://www.srv.fi/vastuullisuus/vastuullisuusohjelma/> (Luettu 9.6.2023).

³⁸² Esimerkiksi Compensate-säätiössä yksityishenkilöt ja yritykset ostavat ”kompensatio-kredittettä”, joilla Compensate ostaa ja osallistuu erilaisiin projekteihin, joilla hiilidioksidia vähennetään ja sidotaan ilmakehästä, kuten puiden istutus. Ks.: <https://www.compensate.com/sustainability> (Luettu 23.4.2023).

³⁸³ <https://ymparistoohjelma.liiga.fi/> (Luettu 23.4.2023).

³⁸⁴ <https://syrjinta.fi/syrjinta> (Luettu 2.5.2023).

työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Pykälässä on todettu lisäksi, että määräaikaisiin ja osa-aikaisiin suhteisiin ei voida soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa. Lisäksi yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta säädetään yhdenvertaisuuslaissa (30.12.2014/1325), ja tasa-arvosta ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän kiellosta säädetään naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetussa laissa (8.8.1986/609). Syrjintäkiellosta ei tarvitse laittaa NFL:n työehtosopimuksen kaltaisesti merkintää suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen.

Tasa-arvon edistämisen kannalta Ruotsin esimerkin mukaisesti työehtosopimukset kannattaa solmia sekä miesten että naisten ylimmille sarjatasoille, eikä vain miesten sarjatasolle. Tällä saataisiin nostettua ammattimaisuutta naisjoukkueurheilijoille. Tasa-arvon liittyy myös naisten raskaudenaikaisen korvauksen ja palkan saattaminen työehtosopimuksella hyvälle tasolle.

Antirasismissa tehdään aktiivisia ja tietoisia toimia rasismia vastaan, eli toiminta ei ole passiivista.³⁸⁵ Eurooppalaisen jalkapallon MRSPC-sopimuksessa on oma artiklansa antirasismille ja syrjinnän kiellolle.³⁸⁶ Sen mukaan seurojen ja pelaajien sopimuksella tulisi toimia rasismia ja syrjintää vastaan. Tasa-arvosta, syrjintäkiellosta ja antirasismista ja niiden huomioon ottamisesta työssä ja työehdoissa pystytään sopimaan samankaltaisella suunnitelmalla, kuin edellä esittelin ilmastosuunnitelman osalta.

Pelaajayhdistys sitoutuisi tulevaisuuden työehtosopimuksessa Suomen urheilun eettisen keskuksen SUEK ry:n vahvistamaan antidopingsäännöstöön sekä maailman antidopingsäännöstöön ja sitoutuu olemaan käyttämättä huumausaineita. Lisäksi pelaajasopimuksista tutut sopupeli- ja rahapelikiellot voidaan sisällyttää suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukseen. Pelaaja sitoutuu siihen, ettei pelaaja tai hänen edustajansa pelaa rahapelejä, eikä pelaaja tai pelaajan edustaja itsensä tai toisen puolesta lyö vetoa, osallistu tai muulla tavoin vaikuta vedonlyöntiin oman seuransa otteluissa.³⁸⁷

³⁸⁵ <https://yhdenvertaisuus.fi/olenantirasisti.fi> (Luettu 2.5.2023).

³⁸⁶ MRSPC-sopimuksen artikla 16, s. 10.

³⁸⁷ Jalkapallon pelaajasopimusmalli, s. 4. Esimerkiksi toukokuussa 2023 uutisoitiin, että Englannissa jalkapallon Valioliigassa pelaava Ivan Toney sai pelikieltoa kahdeksan kuukautta lyödessään vetoa edustamaansa seuraa vastaan. Ks. lisätietoja: <https://www.valioliiga.com/2023/05/26/kahdeksan-kuukauden-pelikiellon-saanut-ivan-toney-loi-13-kertaa-vetoa-omaa-joukkueettaan-vastaan/> (Luettu 27.5.2023).

6.2.6 Riidanratkaisu, sovittelu, välimiesmenettely, kurinpito sekä agentti- ja tuomaritoiminta

Työehtosopimuksen voidaan merkitä, mitä lakia sovelletaan riitatilanteissa ja missä käräjäoikeudessa työehtosopimuksen soveltuvuuspiiriin kuuluvat asiat ratkaistaan. Työehtosopimuksessa voisi olla erityisehtoja sovittelu- ja välimiesmenettelyistä esimerkiksi pelaajien sopimusneuvottelutilanteisiin ja muihin työehtosopimuspiiriin kuuluviin ongelmiin. Liigan yleissopimuksessa onkin ehto välimiesoikeuden käyttämisestä: ”Tästä sopimuksesta aiheutuvat ja siihen tavalla tai toisella liittyvät riidat ratkaistaan lopullisesti välimiesmenettelystä annetun lain mukaisessa välimiesmenettelyssä. Välimiesoikeus on yksijäseninen.” Liigassa välimiesmenettelyn paikka on Helsinki. Välimiesoikeuden käyttämisessä näkyy vahvasti yhdysvaltalaisen joukkueurheilun käytännöt. Yleisesti työehtosopimukseen liittyvät riidat ratkaistaan ensimmäisenä ja viimeisenä oikeusasteena työtuomioistuimessa.³⁸⁸ Lisäksi esimerkiksi urheilun kurinpitotoimien riidanratkaisussa voidaan urheiluliigassa käyttää urheilun oikeusturvalautakuntaa, ja tästäkin voidaan työehtosopimuksilla sopia.³⁸⁹

Urheilusarjan osapuolet hyväksyvät kurinpitosäännöt, joita sarjassa tulee noudattaa. Urheilusarjalla voi olla Liigan esimerkin mukaisesti kurinpitoelin, joka käsittelee ottelutapahtumissa tulleet rangaistukset ja määrää mahdollisesti lisäpelikieltoja tai muita sanktioita, kuten sakkoja. Kurinpitoelimistä ja kurinpitosäännöistä voidaan merkitä omat työehtonsa työehtosopimukseen.³⁹⁰ Lisäksi Liigan yleissopimuksen mukaisesti pelaajayhdistykselle voidaan työehtosopimuksella nimetä edustajansa kurinpitoelimeen.³⁹¹

Agenttitoimintaa voitaisiin työehtosopimuksissa reguloida tarkemmin. Tällä hetkellä agenttina toimimiselle ei ole erityisiä muotovaatimuksia. Agenteilta voitaisiin yhdysvaltalaisen mallin mukaisesti edellyttää juristin tutkintoa.³⁹² Jääkiekossa arviointilautakunnalla on kuitenkin agenttirekisteri rekisteröidyistä agenteista, mutta

³⁸⁸ Saloheimo 2020, s. 274 ja Helo 2000, s. 56–57.

³⁸⁹ Lisätietoja urheilun oikeusturvalautakunnan toimivallasta löytyy nettisivuilta: <https://www.oikeusturvalautakunta.fi/> (Luettu 11.6.2023).

³⁹⁰ Ks. kurinpidon merkitsemisestä työehtosopimukseen myös: Helo 2000, s. 69–70.

³⁹¹ Liigan yleissopimus 2021, s. 17.

³⁹² Juristitutkinnon vaatimuksesta löydetä lisätietoa: Helo 2000, s. 37.

ongelmallista on, että myös rekisteröimättömät agentit työskentelevät alalla.³⁹³ Liigan yleissopimuksessakin mainittu agenttitoiminnan arviointilautakunta voi toki jo nyt poistaa agentin agenttirekisteristä esimerkiksi ehdollisen vankeustuomion ja muunlaisten rikkeiden seurauksena.³⁹⁴

Agenttitoiminnasta jääkiekossa on tehty omat tapaohjeet.³⁹⁵³⁹⁶ Agenttien pelisäännöt tehdään tapaohjeilla.³⁹⁷ Tapaohjeiden mukaan ”agentti on velvollinen lakia ja hyvää agenttitapaa noudattaen parhaan kykynsä mukaan valvomaan toimeksiantajanaan olevan pelaajan oikeutta ja etua”. Lisäksi ”agentin on kaikessa toiminnassaan noudatettava agenttien rekisteröintijärjestelmästä tehtyä sopimusta sekä Agenttitoiminnan arviointilautakunnan päätöksiä ja määräyksiä”. Tapaohjeet eivät kuitenkaan näytä olevansa tarpeeksi sitovia. Tästä esimerkkinä tapaohjeissa on ehto, jonka mukaan ”agentti ei saa muutoinkaan olla yhteydessä alle 15-vuotiaaseen pelaajaan tai tämän läheisiin hankkiakseen tai pyrkiäkseen hankkimaan itselleen tai jollekin toiselle toimeksiantoja”, mutta tästä huolimatta agentit värväävät jopa 13–14-vuotiaita pelaajia omiksi asiakkaikseen.³⁹⁸ Tiukemmilla työehtosopimuksen ehdoilla onnistuttaisiin paremmin ehkäisemään myös agenttien värväämistoimintaa alle 15-vuotiaita pelaajia kohtaan, sillä agentit eivät selvästikään aina noudata agenttitoiminnan tapaohjeita. Agenttitoiminnasta voisi laatia työehdon, jossa todetaan, että agenttitoiminnan tapaohjeita tulee noudattaa ja vain rekisteröidyt agentit voivat sarjassa toimia. Omasta mielestäni agenttina toimimiseen ei tarvitse juristintutkintoa. Edelliseen junioripelaajien värväämistoimintaan työehtosopimuksella tuskin onnistutaan vaikuttamaan.

Tuomaritoiminnasta on Liigan yleissopimuksessa vain yleisluontoinen virke: ”Osapuolet pyrkivät yhdessä kehittämään Liigan erotuomaritoimintaa”. Tuomaritoimintaa on kuitenkin jääkiekon Liigassa myös todellisuudessa kehitetty, sillä pelikaudella 2022–2023 otettiin

³⁹³ Mäkinen 2004, s. 136–138.

³⁹⁴ <https://www.is.fi/sm-liiga/art-2000009477855.html> (Luettu 14.4.2023).

³⁹⁵ Löydät agenttitoiminnan tapaohjeet täältä: https://www.sjry.fi/media/filer_public/8f/4f/8f4f3190-1f37-4ee9-ab98-80123bf3c227/agenttitoiminnan-tapaohjeet.pdf (Luettu 24.4.2023).

³⁹⁶ Jalkapallon puolella JPY:n nettisivuilla on omat ohjeet agenttitoiminnalle: <https://jpy.fi/fi/oikeusturva/agentit-ja-edustajat> (Luettu 10.6.2023).

³⁹⁷ Mäkinen 2004, s. 136.

³⁹⁸ Agenttitoiminnasta ja osasta sen ongelmia löydät suhteellisen laajan artikkelin: <https://www.is.fi/urheilulehti/parhaat/art-2000009329396.html> (Luettu 25.4.2023).

käyttöön yhteensä seitsemän ammattituomaria.³⁹⁹ Ammattituomarien palkkaaminen kehittää valtavasti tuomaritoimintaa, sillä tuomarit voivat keskittyä vain tuomarityöskentelyyn, jolloin pelejä vihelletään keskittyneemmin. Työehtosopimuksen tuomaritoiminnan työehtona pystyttäisiin sopimaan esimerkiksi tuomareiden kouluttamisesta ja tuomareiden ammattilaisuudesta.

6.2.7 Lajiliiton ja sarjan säännöt, kilpailulisenssi, liigaottelut, pelikiellot ja pelaajien harjoittelu

Työehtosopimuksessa hyväksytään lajiliiton ja sarjan yleiset säännöt ja kilpailu-, peli- ja kurinpitosäännöt sekä ehdot niiden muuttamiseen. Osapuolet sitoutuvat noudattamaan näitä sääntöjä. Lisäksi työehtosopimukseen voidaan liittää työehto, jonka mukaan urheiluseuran on saatava kilpailulisenssi, jotta sarjaan voidaan osallistua. Lisäksi työehtoja voi kilpailulisenssin saamisen vaatimuksista ja mikä taho kilpailulisenssin myöntää.

Pelikiellot ja muut sääntörikkomusten sanktiot pelaajille voidaan säätää työehtosopimukseen.⁴⁰⁰ Pelikiellot voivat aiheuttaa pelaajille ansiomenetyksiä, joten pelikiellon pituudet tulee pitää hillittyinä, jottei pelaajaa estetä harjoittamasta ammattiaan liian pitkään.⁴⁰¹ Työehtosopimuksen sopimusvapauden piirissä voidaan sopijapuolten kesken sopia ottelumääristä, -ohjelmista tai mihin ajankohtiin sarja- ja maajoukkueottelut sijoittuvat, mutta todennäköisesti näillä ei olisi työehtosopimuslain normatiivisia vaikutuksia.⁴⁰² Näillä nivotaan yhteen myös Liigan yleissopimuksessa mainittuja harjoitteluvapaita ja niiden suhdetta esimerkiksi maajoukkueotteluihin. Esimerkiksi Liigan yleissopimuksessa todetaan, että ”työnantajan on annettava pelaajille viimeisen virallisen runkosarja-, pudotuspeli- tai maajoukkueottelun jälkeen vähintään 24 arkipäivän (ma-la) eli neljän viikon mittainen yhtäjaksoinen harjoitusvapaa.”⁴⁰³

Harjoitusleireistä, omatoimisesta harjoittelusta ja muusta harjoittelusta voitaisiin Liigan yleissopimuksen mukaisesti sopia, kuten kyseiselle liigalle olisi sopivaa. Työehtosopimuksilla

³⁹⁹ <https://www.is.fi/sm-liiga/art-2000009049483.html> (Luettu 25.4.2023).

⁴⁰⁰ Tiitinen 2004, s. 275.

⁴⁰¹ Helo 2000, s. 69.

⁴⁰² Tiitinen 2004, s. 276.

⁴⁰³ Liigan yleissopimus 2021, s. 7.

voidaan sopia tiettyjä viikko- tai päivämääreitä yhteisten joukkueharjoittelun tai harjoitteluvapaan määrästä, kuten Liigan yleissopimuksessa onkin tehty.

6.2.8 Lakko-oikeuden käyttäminen suomalaisessa joukkueurheilussa sekä muut ehdot

Joukkueurheilijat voisivat käyttää perustuslain mukaista työtaistelu- ja lakko-oikeuttaan tai niillä uhkaamista saadakseen läpi omia tavoitteitaan työehtosopimukseen. Toisaalta voimassa olevissa työehtosopimuksissa on taustalla aina edellisissäkin luvuissa mainittu työrauhavelvollisuus, joka lakkaa työehtosopimuskauden loputtua.⁴⁰⁴ Työehtosopimukseen ei tarvinne laittaa työrauhavelvollisuutta korostavia työehtoja esimerkiksi NFL:n työehtosopimuksen mukaisesti, sillä alaluvussa 3.7 kerrottiin, että työehtosopimuslaissa on jo omat määräykset työtaistelutoimenpiteiden kielloista ja niiden rikkomisen hyvityssakottamisesta.

Yhdysvaltojen isoissa ammattilaisliigoissa on silloin tällöin työsulkuja. Esimerkiksi NHL-kausi 2012–2013 alkoi työsulun vuoksi vasta tammikuun 2023 puolella.⁴⁰⁵ Työsulun aiheutti NHL:n ja NHL pelaajayhdistyksen erimielisyydet palkkakaton suuruudesta.⁴⁰⁶ Lakko-oikeuden uhasta suomalaisessa joukkueurheilussa on kuitenkin esimerkkejä aikaisemmilta vuosilta myös Suomesta. Esimerkiksi jääkiekon silloisessa SM-liigassa vuonna 2009 pelaajat uhkasivat lakolla edellisen SM-liigan yleissopimuksen raukeamisen aikaan.⁴⁰⁷

Muita ehtoja voivat työehtosopimuksessa olla Liigan yleissopimuksen mukaisesti sopimuksen muuttaminen ja siirtäminen, sopimuksen teon kustannukset, sopimuksesta ilmoittaminen sekä salassapitoehdot. Toki työehtosopimuksessa muun muassa säädetään sopimuksen voimassaolosta.

Seuraavaksi on tutkielmassani johtopäätösten aika. Niputan tutkielmassani oivalletut asiat tiiviisti yhteen ja luon katsauksen mahdollisiin suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimusjärjestelmän kehityskulkuihin tulevaisuudessa. Pohdin lyhyesti, millainen on

⁴⁰⁴ Saloheimo 2020, s. 204–205.

⁴⁰⁵ <https://www.jatkoaika.com/Uutiset/nhln-ty%C3%B6sulku-p%C3%A4%C3%A4t%C3%A4tti/108995> (Luettu 24.4.2023).

⁴⁰⁶ <https://yle.fi/a/3-6439225> (Luettu 24.4.2023).

⁴⁰⁷ <https://www.iltalehti.fi/jaakiekk/a/2009111710612077> (Luettu 24.4.2023).

työehtosopimusten tulevaisuus suomalaisessa joukkueurheilussa. Kannattaisiko mielestäni suomalaisessa joukkueurheilussa lisätä edellä käsitellyn valossa työehtosopimusten käyttöä?

7 Johtopäätökset

Voidaan todeta, ettei työehtosopimusten merkitys ja solmiminen ole lisääntynyt merkittävästi suomalaisessa joukkueurheilussa viimeisen 20 vuoden aikana. Liigoista ammattimaisimmassa eli jääkiekon miesten Liigassa on jo pitkään solmittu yleissopimuksia, ja viimeisimmän Liigan yleissopimuksen perusteella Liigalla on pohdinnassa myös yleissitovaan työehtosopimusjärjestelmään siirtyminen. Argumentoin, että yksi Liigan ammattimaisuutta lisännyt tai ainakin yksi ammattimaisuuteen vaikuttanut tekijä on juuri yleissopimusten solmiminen ja niiden uusiminen vuosien saatossa. Muissa joukkueurheilulajeissa luotetaan kuitenkin edelleen vakioehtoiisiin pelaajasopimusmalleihin, eikä työehtosopimusjärjestelmiin ole siirrytty. Näissä joukkueurheilulajeissa voidaan otteluissa käyttää myös seuran junioreita, joille ei välttämättä makseta minkäänlaista palkkaa, tai summat ovat hyvin pieniä, jolloin lajin sisällä on turha puhua täysammattilaisuudesta. Liigan yleissopimus on myös hyvä pohja tulevaisuuden suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksiin, ja monia Liigan yleissopimuksen kohtia voitaisiin kopioida lähes sellaisenaan.

Kuitenkin esimerkiksi Rausteen jo yli 20 vuotta sitten mainitsevat hyödyt työehtosopimusten käytöstä suomalaisessa joukkueurheilussa pätevät myös tänä päivänä. Urheilijan oikeusturvan ja ehtojen oikeudellisen sitovuuden kannalta suomalaisen joukkueurheilun kannattaisi siirtyä työehtosopimukseen aktiivisemminkin. Suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukset voisivat luoda urheiluspesifimpää normistoa urheiluoikeuden alalle. Suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksilla sidottaisiin sopimusosapuolten lisäksi sopijaosapuolten jäsenet työehtosopimukseen työehtosopimuslain nojalla. Työehtosopimuksilla voidaan poiketa yleensä pakottavista työaikalain ja vuosilomalain säännöksistä erittäin laajalti. Työehtosopimuksilla urheilijat ja urheilujärjestöt vankistaisivat asemaansa työmarkkinaosapuolina, ja samalla arvostus urheilijoiden ammattia kohtaan saattaisi kasvaa. Urheilusarjan kaupallista hyödyntämistä voitaisiin miettiä myös eri tavalla työehtosopimusten jälkeen. Lisäksi naisten joukkueurheilun ammattimaistumiseen työehtosopimukset voisivat olla yksi lisäkeino.

Ammattimaisten urheiluliigojen kehittäminen näyttäisi myös lisäävän työehto-, puite-, yleis- ja runkosopimusten käyttöä joukkueurheilussa. Esimerkiksi joukkueurheilun kollektiivisessa sopimisessa takamatkalla Yhdysvaltoihin verrattuna olevassa Euroopassa on solmittu ensimmäinen työehtosopimus koripallon Euroliigaan, joka on suurimmaksi osaksi suljettu koripallon ammattilaisliiga. Multikansallisessa liigassa toki noudatetaan myös sopimuksen

mukaan tietyissä kysymyksissä ja viimekädessä joukkueiden kotivaltioiden kansallista lainsäädäntöä. Kuten aikaisemmin tuli todettua, Euroopan laajuista sitovaa työehtosopimusta on hyvin hankalaa saada aikaiseksi. EU-oikeuden mukaan eurooppalaiselle työehtosopimukselle ei ole kansallisia toimijoita kohtaan täytäntöönpanoprosessia.

Vertailu muihin valtioihin paljastaa, että Yhdysvalloissa työehtosopimukset ovat paisuneet satojen sivujen mittaisiksi, ja niissä sovitaan työehdoista hyvinkin yksityiskohtaisesti. Sen sijaan eurooppalaisessa kontekstissa työehtosopimukset ovat hieman lyhyempiä, muutaman kymmenen sivun mittaisia sopimuksia, joissa sovitaan vain tietyistä muun muassa palkkaan liittyvistä ehdoista, mutta muuten työlainsäädäntö sääntelee vahvasti urheilijan oikeusasemaa ja antaa urheilijalle juridista selkänöjää. Yhdysvaltojen pitkiin työehtosopimuksiin vaikuttaa vuosikymmenien sääntelykierrosten perinteen lisäksi muun työlainsäädännön heikompi asema Yhdysvalloissa. Lisäksi Yhdysvaltojen työehtosopimuksissa on erillisiä ehtoja varaustilaisuudesta ja varatuista pelaajista, tulokaspelaajista sekä veteraanipelaajista, joita ei suomalaisen joukkueurheilun kontekstissa löydy.

Yhdysvaltojen, Euroopan ja Ruotsin työehtosopimuksista saadaan otettua esimerkkityöehtoja, joita voitaisiin ottaa mukaan tulevaisuuden työehtosopimuksiin. Yksi näistä on vähimmäispalkka sekä yleisesti että esimerkiksi nuorille pelaajille. Toisena tärkeänä esimerkkinä on pelaajien turvallisuus esimerkiksi päävammojen osalta.

Olen laatinut edellisessä luvussa erilaisia mahdollisia työehtoja, joista tulevaisuudessa suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimuksissa voitaisiin sopia. Pyrin laatimaan mahdollisimman kattavan ja merkityksellisimpien työehtojen listan, mutta tietenkään en ole tyhjentävästi kertonut kaikista mahdollisista työehtosopimusten työehdoista. Liigan yleissopimuksesta löytyvät työehdot ovat hyvä lähtökohta muidenkin joukkueurheilulajien työehtosopimuksille Suomessa. Tulevaisuudessa pelaajilla voitaisiin nähdä omistuksia esimerkiksi joissakin yhtiöissä tai ainakin esimerkiksi Veikkausliigan kasvavista mediarahoista voitaisiin pelaajien palkkoihin allokoida tietty osa. Lisäksi työehtosopimuksilla voitaisiin sopia esimerkiksi ilmastosuunnitelman, edellisessä luvussa esitetyn vihreän liikkumisen bonuksesta tai vaikkapa antirasismisuunnitelman teosta, minkä kautta suomalaiset joukkueurheiluseurat ja -liigat voisivat olla edelläkävijöitä suomalaisten työnantajien keskuudessa ihmisoikeuksien turvaamisen ja vaikkapa ilmastonmuutoksen torjunnan saralla. Urheiluseurat ja pelaajat voisivat edistää tärkeitä teemoja eturivissä. Urheilu

vaikuttaa joskus jäävän jälkeen yhteiskunnallisessa vaikuttamisessa, kun rohkeilla päätöksillä saataisiin aikaa oikeaa muutosta.

Helo on mielenkiintoisesti aikaisemmin ehdottanut joukkueen eri pelipaikkojen pelaajille, kuten jalkapallossa maalivahdeille ja hyökkääjille, omia työehtosopimuksiaan.⁴⁰⁸ Itse näkisin kuitenkin, ettei tälle ole oikein perusteita, sillä monien työehtosopimusten solmimisesta tulisi suhteettoman raskastekoinen prosessi ja pelaajapaikkaspesifit ehdot voidaan laatia yhteiseenkin työehtosopimukseen.⁴⁰⁹

Sille on kuitenkin varmasti syynsä, miksi joukkueurheilusarjat eivät ole siirtyneet laajemmin massoin työehtosopimusten käyttöön. Mitkä ovat ne syyt, minkä takia työehtosopimuksia ei suomalaisessa joukkueurheilussa haluta solmia? Joukkueurheiluliigoissa toimivat johtohenkilöt ja pelaajayhdistykset jääkiekkoa lukuun ottamatta todennäköisesti kokevat, että nykyisillä pelaajasopimusmalleilla urheilijoiden työsuhteen oikeusturva on jo tarpeeksi vahva, sillä taustalla on myös suomalaisen työläinsäädäntö. Yhteisesti työmarkkinaosapuolten kesken laadittujen vakioehtoisten pelaajasopimusmallien nähdään varmaankin tällä hetkellä tarjoavan riittävää oikeudellista sitovuutta. Tarkempaan analyysiin tarvittaisiin jatkotutkimusta aiheesta.

Suomalaisilla urheilijoilla ja erityisesti joukkueurheilijoilla on selkeästi edelleen haluja parantaa urheilijoiden äänen kuuluvutta julkisen keskustelun, urheilijoiden ääni -selvityksen ja vuonna 2023 perustetun Suomen urheilijat ry:n poikkilajisen vaikuttamisen kautta. Tulevaisuudessa myös suomalaisen joukkueurheilun työehtosopimukset voisivat tätä urheilijoiden ääntä ja edunvalvontaa vahvistaa.

⁴⁰⁸ Helo 2000, s. 74–75.

⁴⁰⁹ Esimerkiksi voidaan ajatella, että jalkapallossa maalivahti voisi saada rahabonuksia tietystä määrästä nollapelejä pelikauden aikana ja hyökkääjä tietystä määrästä maaleja pelikauden aikana. Kuten totesin, näitä ehtoja on oletettavasti sen verran vähän, että nämä työehdot voidaan sopia yhteiseenkin työehtosopimukseen.