

## LUOTTAMUSMIESVALINNAT

Kansalaisten perusoikeuksiin kuuluva yhdistymisvapaus on loukkaamaton. Tämä koskee niin työnantajia kuin työntekijöitä. Työntekijöillä on oikeus perustaa ja toimia ammattiyhdistysorganisaatiossa, eikä heitä saa tämän johdosta irtisanoa tai syrjiä työssään. Yrityksen henkilöstöllä on oikeus valita edustajia (esim. luottamusmies) edustamaan heitä yritysten sisällä käsiteltävissä asioissa. Edustajien valintaoikeus sekä heidän oikeutensa ja velvollisuutensa on määritelty mm. seuraavissa laeissa ja muissa sopimuksissa:

Työsopimuslain 13 luvun 1§:n mukaan työntekijällä on oikeus kuulua yhdistykseen ja osallistua sen toimintaan. Tämän oikeuden ja vapauden käytön estäminen ja rajoittaminen on kiellettyä.

Tämä pohjautuu perustuslain 13.2 §:än, jonka mukaan: *Jokaisella on yhdistymisvapaus. Yhdistymisvapauteen sisältyy oikeus ilman lupaa perustaa yhdistys, kuulua tai olla kuulumatta yhdistykseen ja osallistua yhdistyksen toimintaan. Samoin on turvattu ammatillinen yhdistymisvapaus ja vapaus järjestäytyä muiden etujen valvomiseksi.*

Perustuslain esityöt ja perustuslakivaliokunnan käytäntö (ks. esim. PeVL 15/2007,s.3) osoittavat, että perustuslaki turvaa ammatillisen yhdistymisvapauden sellaisena kuin sen sisältö on Suomea sitovissa kansainvälisissä sopimuksissa. Olennaista on ammattijärjestöön liittyminen *etujen turvaamiseksi*.

Asiallisesti tarkoitetaan siis oikeutta neuvotella kollektiivisesti. Sitä, mihin neuvottelut mahdollisesti johtavat, ei ole määritelty tai taattu.

Kansainvälisistä sopimuksista keskeisimpiä ovat ILO:n ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskeva yleissopimus nro 87, järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden periaatteiden soveltamista koskeva yleissopimus nro 98 sekä niitä täydentävä yleissopimus nro 135.

Sopimuksen nro 87 3 artiklan mukaan työntekijöiden ja työnantajien järjestöillä on oikeus laatia omat sääntönsä ja ohjeensa, valita vapaasti edustajansa, järjestää hallintonsa ja toimintansa sekä laatia toimintaohjelmansa.

Asiallisesti tarkoitetaan siis sitä, että työntekijöiden järjestäytyminen on työntekijöiden oma asia. Työnantaja ei sitä määrittele tai muotoile.

Sopimuksen nro 135 5 artikla määrää, että, milloin yrityksessä on sekä ammattiyhdistyседustajia että muita valittuja luottamushenkilöitä (kuten luottamusvaltuutettu), on tarvittaessa ryhdyttävä asianmukaisiin toimenpiteisiin sen varmistamiseksi, ettei yrityksessä valittujen muiden luottamusmiesten olemassaoloa käytetä heikentämään ammattiyhdistysten ja niiden edustajien asemaa.

Asia on aivan nimenomaisesti todettu myös luottamusvaltuutettua koskevassa ratkaisussa KKO:2017:29 (30 kohta).

Myös Euroopan ihmisoikeussopimuksen 11 artiklan mukaan ammatillinen järjestäytymisoikeus on suojattu kirjaimellisesti ”*jokaisen*” – siis myös villissä yrityksessä työskentelevän – työntekijän oikeutena *etujensa turvaamiseksi*. Sitä voidaan rajoittaa vain, jos rajoitus on mm. *välttämätön* demokraattisessa yhteiskunnassa.

Em. yleissopimusten valvontakäytännössä on v. 2014 vahvistettu ja 2018 ratkaisukokoelmassa julkaistukin se, ettei ammattijärjestön edustuksen, käytännössä edustajina olevien luottamusmiesten aseman tunnustaminen yritystasolla edellytä työehtosopimussuhdetta järjestön ja työnantajan välillä. Tämä on tietysti itsestään selvääkin, kun tiedämme, että kansainväliset sopimukset sitovat myös maissa, joissa meikäläistä työehtosopimusjärjestelmää ei ole olemassa.

Kimmo Palonen  
Rakennusliitto ry  
varapuheenjohtaja

Jyrki Ojanen  
Rakennusliitto ry  
vastaava lakimies