



TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT

Edistys



*Tärkeä osa
työyhteisöä.*



*Aina valmis
auttamaan.*



*Hyvä, kun joku
hoitaa.*



*Ei oikein
kiinnosta ketään
ennen kuin on
pakko.*

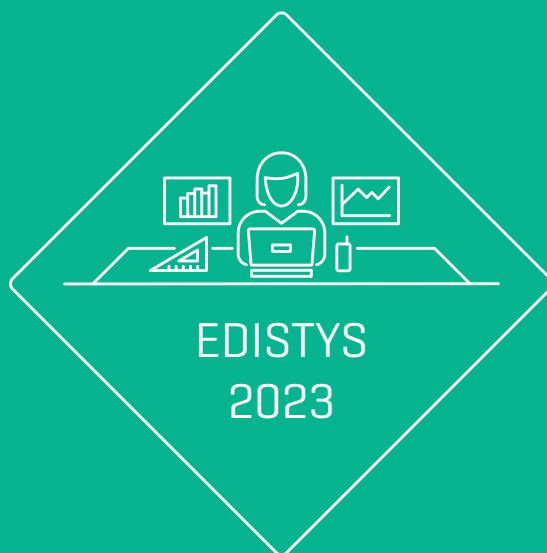


*Puun ja kuoren
välissä.*



Raportti

LUOTTAMUSMIES 2020-LUVUN TYÖPAIKALLA



Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry

ISSN 2670-0794 (nidos)

ISSN 2670-0808 (pdf)

ISBN 978-952-7324-24-0 (Nidos)

ISBN 978-952-7324-25-7 (Pdf)

Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency

Painatus: Top-Mainos Oy

Painettu Espoossa 2023

KUVAT: VectorStock®



Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla

JAANA PAANETOJA

SISÄLLYS

6	KIRJOITTAJAESITTELYT
8	ESIPUHE <i>Merja Jutila Roon</i> Luottamusmiehestä on moneksi - myös maailman muuttuessa
10	RAPORTTI <i>Jaana Paanetoja</i> Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla
10	1 ALUKSI
10	1.1 Kohde ja tarkoitus
12	1.2 Työmarkkinasuhteiden muutoksia
15	1.3 Sisältö ja rakenne
16	1.4 Kyselystä lyhyesti
18	1.5 Kohderyhmä
20	2 LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄSTÄ
20	2.1 Historiaa
22	2.2 Perusta ja toimivuus
26	2.3 Järjestelmän tarkoitus ja luottamusmies sen osana
29	3 MILLOIN TYÖPAIKALLA VOI OLLA LUOTTAMUSMIES?
29	3.1 Luottamusmiehen valinta
33	3.2 Luottamusmies ja yleissitovana noudatettava työehtosopimus
37	3.3 Eri henkilöstön edustajat
43	3.4 Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäinen suhde
46	4 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT, TOIMIVALTA JA ASEMA
46	4.1 Työehtosopimuksen mukaiset tehtävät
46	4.2 Työrauhan ylläpitäminen



48	4.3	Lakiin perustuvia tehtäviä
51	4.4	Edustusvallan laajuus
52	4.5	Eriytynen irtisanomissuoja
54	4.6	Luottamusmies oikeuskäytännössä
58	4.7	Luottamusmiehen asema työehtosopimuksettomassa tilassa
61	5	LUOTTAMUSMIESTEN KERTOMAA
61	5.1	Yleinen käsitys
65	5.2	Haastavinta tai vaikeinta luottamusmiestehtävässä
68	5.3	Muiden kuin luottamusmiehelle kuuluvien tehtävien hoitaminen
71	5.4	Erimielisyysneuvottelut paikallistasolla
73	5.5	Syitä tehtävien hoidon haasteellisuudelle
77	5.6	Yhteistyö työnantajan kanssa
87	5.7	Luottamusmiehen osaaminen ja sen varmistaminen
88	6	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ KYSELYN PERUSTEELLA
91	7	UUSIA HAASTEITA JA KEHITYSNÄKYMÄ
91	7.1	Sopimisjärjestelmän muutosten vaikutus
92	7.2	Uudet vaateet; esimerkkinä yhteistoimintalain mukainen jatkuva vuoropuhelu
94	7.3	Lailla säätäminen?
96	7.4	Kysymyksiä jatkopohdittaviksi
102	PÄÄTÖSSANAT	<i>Merja Jutila Roon</i>
104	LÄHTEET	

KIRJOITTAJAESITTELYT



Jaana Paanetoja
OTT, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti, varatuomari

Jaana Paanetoja on työoikeuden laaja-alainen asiantuntija. Hän on dosenttina kolmessa eri yliopistossa (Lapin yliopisto, Itä-Suomen yliopisto ja Helsingin yliopisto). Paanetojan osaaminen perustuu niin tieteelliseen tutkimukseen kuin eri työoikeuden tehtävissä hankittuun käytännön kokemukseen. Paanetoja on muun ohessa aktiivinen ja monipuolinen kirjoittaja. Hänellä on ammatillisen opettajan pedagoginen pätevyys ja työhyvinvointipainotteinen johtamisen erikoisammattitutkinto.



Merja Jutila Roon, PhD

Merja Jutila Roon on Teollisuuden palkansaajien pääsihteeri. Hän väitteli valtiotieteistä Yhdysvalloissa vuonna 2010. Aiemmin Jutila Roon on työskennellyt muun muassa apulaisjohtajana New Yorkin kaupungin yliopiston EU-tutkimuskeskuksessa ja tutkijana ajatuspaja Kalevi Sorsa -säätiössä. Jutila Roon on vastannut TP:n julkaisutoiminnasta vuodesta 2019.

ESIPUHE

Merja Jutila Roon

Luottamusmiehestä on moneksi – myös maailman muuttuessa

Luottamusmiehet ovat olennainen osa suomalaista työelämää ja tärkeässä roolissa suomalaisilla työpaikoilla. Luottamusmiehen pääasiallisen tehtävän – työehtosopimuksen noudattamisen valvominen työpaikalla – lisäksi luottamusmies hoitaa työpaikoilla laajasti muita asioita. Hän muun muassa neuvoo, tukee, ratkaisee ongelmia, toimii tiedon välittäjänä, neuvottelee paikallisia sopimuksia ja toimii henkilöstön edustajana yhteistoiminta-asioissa.

Työelämän muuttuessa myös luottamusmiehiin kohdistuvat vaatimukset kasvavat. Lisäksi muutokset työehtosopimusjärjestelmässä, kuten paikallisen sopimisen lisääntyminen ja työpaikkakohtaisten työehtosopimusten määrällinen kasvu näkyvät myös luottamusmiesten tehtävissä. Tietoa ja osaamista tulee päivittää, ja neuvottelutaitoja vaaditaan.

Työehtosopimusjärjestelmän pirstaloituessa ja eduskuntavaalien lähestyessä useampi taho on nostanut esiin, että luottamusmiehen valinnasta tulisi säätää laissa. Teollisuuden palkansaajat julkaisee tämän raportin syventääkseen aiheesta käytävää keskustelua. Tavoitteena on tuoda esiin luottamusmiesten tekemää työtä sekä



Tavoitteena on tuoda esiin luottamusmiesten tekemää työtä sekä kuvata oikeudellista ja työehtosopimukseen perustuvaa viitekehystä, jonka puitteissa luottamusmiehet toimivat.



kuvata oikeudellista ja työehtosopimukseen perustuvaa viitekehystä, jonka puitteissa luottamusmiehet toimivat.

Tässä julkaisussa oikeustieteen tohtori, työ- ja sosiaalioikeuden dosentti Jaana Paanetoja on koonnut yksiin kansiin kattavan kuvauksen luottamusjärjestelmästä, sen tarkoituksesta, luottamusmiehen arjesta ja tehtäviin liittyvistä haasteista.

Paanetojan oikeustieteellistä analyysiä täydentämään toteutettiin kysely, jossa luottamusmiehet kertovat omin sanoin mitä kaikkea he käytännössä tekevät ja minkälaisia haasteita he tehtävässään kohtaavat. Kysely lähetettiin TP:n jäsenliittojen kautta liittojen luottamusmiehille sekä eri postituslistoille. Kysely oli auki 16.–31.5.2022 ja siihen vastasi 587 luottamus miestä. Vastauksia saatiin kolmestatoista TP:n jäsenliitoista ja muutamasta muusta liitosta. Vastauksia tuli kattavasti kaikkiin kolmeen palkansaajien keskusjärjestöön kuuluvien liittojen luottamusmiehiltä.

Luottamusmiesten avovastauksia on hyödynnetty Paanetojan tekstissä sellaisenaan, ja ne antavat rikkaan kuvan luottamusmiehen työstä tänä päivänä ja siitä, miten luottamusmiehet itse kokevat roolinsa. Luottamusmiehet pitävät nykyistä työehtosopimukseen perustuvaa järjestelmää hyvänä, yhteistyötä työnantajan kanssa toimivana ja kokevat saaneensa tehtäviinsä riittävästi koulutusta. Haasteita luottamusmiestehtävän hoidolle aiheuttaa erityisesti ajan puute, asioiden ja edustettavien ihmisten kirjo sekä usealta eri suunnalta tulevat paineet, kuten raporttiin kootuista vastauksista käy ilmi.



Luottamusmiehet pitävät nykyistä työehtosopimukseen perustuvaa järjestelmää hyvänä ja yhteistyötä työnantajan kanssa toimivana.

Tätä hanketta oli tukemassa sparrausryhmä, joka kokoontui kahdesti keskustelemaan raportin aihepiiristä. Ryhmässä olivat SAK:n lakimies Anu-Tuija Lehto, kansanedustaja Niina Malm, Enston hallituksen pj. Marjo Miettinen ja vanhempi yliopistonlehtori YTT Markku Sippola Helsingin yliopistosta. Kiitämme heitä hyödyllisestä palautteesta ja hyvästä keskustelusta. Haluamme esittää myös erityiset kiitokset hankkeessa tutkimusavustajana toimineelle oikeust. yo Simo Sairaselle.

Helsingissä 9.12.2022
Merja Jutila Roon
Pääsihteeri

RAPORTTI

OTT, työ- ja sosiaali oikeuden dosentti
Jaana Paanetoja

Luottamusmies 2020-luvun työpaikalla

1 ALUKSI

1.1 Kohde ja tarkoitus

Tässä raportissa tarkastellaan Suomen luottamusmiesjärjestelmää ja luottamusmiehen valintaa, asemaa ja tehtäviä. Raportti on tarkoitettu keskustelun avaukseksi luottamusmiehen roolista ja tehtävän hoidolle asetettavista vaatimuksista nykypäivän työelämässä.

Tarkastelussa painotetaan oikeudellisia näkökohtia. Merkittävässä osassa ovat myös hankkeessa toteutettuun luottamusmieskyselyyn saadut vastaukset. Niissä luottamusmiehet kertoivat muun muassa haasteellisiksi ja vaikeiksi kokemistaan tehtävistä ja yhteistyöstä ja sen sujuvuudesta edustettavien työntekijöiden ja työnantajan kanssa.¹ Kyselyn myötä saatiin autenttista tietoa 2020-luvun luottamusmiehestä: mitä kaikkea luottamusmies käytännössä tekee, miten hänen toimintaansa suhtaudutaan työpaikalla, kuinka hyvin neuvottelut ja muut asiat hoituvat työnantajan kanssa sekä



millaiseksi luottamusmies kokee neuvotteluasemansa työpaikalla. Kyselyn vastauksissa tuli esille myös syitä mahdollisille epäkohdille.

Työelämä on koko ajan muutoksessa ja sen myötä myös luottamusmiestehtävän hoito voi kohdata uusia vaatimuksia. Raportissa selvitetään, vaikuttavatko työn sisällölliset muutokset, työn pirstaloituminen, digitalisaatio ja kansainvälistyminen tällä hetkellä yksittäisen luottamusmiehen toimintaan.² Työntekijä, joka tekee työtä tarvittaessa kutsun perusteella, vaihtelevaa työaika koskevan sopimuksen perusteella tai lyhyitä määräaikaisia keikkoja, tarvitsee yleensä luottamusmieheltä erilaista tukea ja apua kuin toistaiseksi voimassa olevassa ja kokoaikaisessa työsuhteessa oleva työntekijä. Henkilöstöstä käsin voi syntyä myös muunlaisia haasteita luottamusmiestehtävän hoidolle. Kaikki luottamusmiehen edustamat työntekijät eivät välttämättä puhu luottamusmiehen kanssa samaa kieltä äidinkielenään, ja työpaikalla voi olla työntekijöitä, jotka eivät välttämättä koe tarvitsevansa apua tai edunvalvontaa. Erilaiset työntekijöiden siviilielämässä ja työntekijän työkyvyssä tapahtuvat muutokset saattavat vaikuttaa myös luottamusmiehen tehtäviin. Käytännössä luottamusmiestä voivatkin työllistää muutkin kuin hänen toimenkuvaansa kuuluvat tehtävät.

Työn tai työn tekemistä koskevan viitekehyksen muutokset eivät kuitenkaan ole vain nykyhetken asioita. Usea työ on muuttunut sisällöllisesti, ja työtehtäviä ja ammatteja on myös hävinnyt.³ Sama kehitys tulee jatkumaan. Työelämässä on tapahtunut myös rakenteellisia muutoksia. Työ ja työympäristö ovat olleet jo kauan niin sanotussa murroksessa.⁴ Esimerkiksi itsensä työllistämisellä, osa-aikatyöllä, kotona tehtävällä työllä ja lyhyillä määräaikaisilla työsuhteilla on pitkä historia. Nykypäivänä uutta ovat erityisesti digitalisaation aiempaa merkittävämpi vaikutus työn sisältöön, työvoiman entistä suurempi heterogeenisyys sekä yritystoiminnassa tapahtuvien muutosten, kuten yritysten sulautumisen, liikkeen luovutusten ja kansainvälistymisen, lisääntyminen.

¹ Ks. Kukkola 2018, jossa tarkasteltiin yksityisen terveystalouden luottamusmiesjärjestelmää. Tutkimuksen mukaan toimiva luottamusmiesjärjestelmä on tärkeä ja tarpeellinen työnantaja- ja työntekijäpuolelle osana organisaation toimintaa ja työelämää. Tarkastellun alan luottamusmiesjärjestelmää pidettiin osittain vielä kypsyyttömänä, mikä tuli esille muun muassa asenteissa. Luottamusmiesjärjestelmään kaivattiin yhteistyötä, vuorovaikutusta ja luottamusta.

² Ks. laajemmin työn muutoksesta mm. Alsos - Dølvik 2021.

³ Ks. Paanetoja 2014.

⁴ Merkittävä lisä oikeudelliseen tarkasteluun toi Suomen ETA-jäsenyys ja sittemmin EU-jäsenyys.

Viimeksi mainitut muutokset voivat vaikuttaa merkittävästi luottamusmiehen tehtävien hoitoon muun ohessa asettamalla uusia vaatimuksia osaamiselle. Myös työmarkkinoiden palveluvaltaistumisella voi olla vaikutusta luottamusmiehen rooliin ja tehtäviin.⁵ Lisäksi luottamusmiehen on kyettävä hoitamaan tehtävänsä mahdollisissa yllättävissä ja ennakoimattomissa tilanteissa.

◇ Tässä raportissa luottamusmiehellä tarkoitetaan työnantaja- ja
◇ työntekijäliittojen välisten työehtosopimusten perusteella valittua
◇ työntekijöiden edustajaa työpaikalla.⁶ Luottamusmiestä käytetään
◇ jäljempänä myös yleiskäsitteenä.⁷

◇ Raportissa käytetään perinteistä ja vakiintunutta luottamusmies-
◇ käsitettä, koska se on yhä käytössä erityisesti lainsäädännössä mutta
◇ myös useassa työehtosopimuksessa.⁸ Sitä ei voida korvata tässä
◇ yhteydessä sukupuolineutraalilla ilmaisulla luottamushenkilö.⁹

1.2 Työmarkkinasuhteiden muutoksia

Edellä selvitetyin ohella raportissa tarkoitettuun työn ja työn tekemistä koskevaan viitekehykseen kuuluvat viime vuosien aikana tapahtuneet muutokset työsuhteen ehtojen sopimisjärjestelmässä ja työmarkkinasuhteissa. Näitä muutoksia kuvataan tässä alaluvussa.

Elinkeinoelämän keskusjärjestö EK ry muutti vuonna 2015 sääntöjään niin, että yhdistys ei enää solmi keskitettyjä tulopoliittisia ratkaisuja vuoden 2016 huhtikuun jälkeen. EK ry luopui myös keskusjärjestösopimuksista ja irtisanoi 22 sopimusta. Niiden joukossa olivat muun muassa yleissopimus ja luottamusmiessopimus.

◇ Työmarkkinoiden keskusjärjestöt voivat solmia keskenään
◇ työehtosopimuslaissa (436/1946) tarkoitettuja työehtosopimuksia.
◇ Käytännössä kuitenkin keskusjärjestösopimukset on otettu osaksi liittojen
◇ välisiä työehtosopimuksia joko liitteinä tai niiden määräykset on toistettu
◇ itse työehtosopimuksen tekstissä.

ei syntynyt niinkään työpaikkatason sopimista koskevaa lainsäädäntöä, vaan merkittävin uutuus työmarkkinoilla oli kilpailukyky sopimuksen (ns. kiky-sopimus) syntyminen ja sen myötä työehtosopimukseen otetut lausekkeet vuosittaisen työajan pidentämisestä ilman vastaavaa palkkakompensaatiota.¹³ Lisäksi työehtosopimuksissa sovittiin niin sanotuista kriisilausekkeista, joiden mukaan on mahdollista poiketa paikallisesti eräistä työehdoista työntekijöiden etuja ja oikeuksia heikentäen.¹⁴

Myös järjestäytymättömän työnantajan asema ja sen ohella työehtosopimusten yleis-sitovuus negatiivisen järjestäytymisvapauden näkökulmasta on noussut esille erityisesti viime vuosien työolainsäädäntöhankkeiden yhteydessä.¹⁵

Keskustelua työmarkkinajärjestelmän tulevaisuudesta synnytti myös Metsäteollisuus ry:n ilmoitus vuonna 2020 sen irtaantumisesta liittotason työehtosopimus-toiminnasta ja työehdoista sopimisen siirtymisestä yritystasolle.¹⁶ Tämän jälkeen Teknologiateollisuus ry ilmoitti keväällä 2021 toimintansa jakautumisesta kahdelle eri yhdistykselle. Uudistuksen myötä Teknologiateollisuus ry lopetti valtakunnallisten työehtosopimusten solmimisen, ja vastuu valtakunnallisista työehtosopimusneuvotteluista siirtyi uudelle Teknologiateollisuuden työnantajat ry -yhdistykselle. Viimeksi mainitun yhdistyksen tehtävänä on neuvotella valtakunnalliset työehtosopimukset niille yrityksille, jotka haluavat olla työnantajayhdistyksen työehtosopimuspalvelujen piirissä. Teknologiateollisuus ry sen sijaan vastaa työmarkkina- ja elinkeinopoliittisesta vaikuttamisesta ja auttaa uuteen työnantajayhdistykseen kuulumattomia yrityksiä työsuhteasioissa sekä mahdollisten yrityskohtaisten työehtosopimusten neuvottelemisessa.¹⁷

Edellä kuvattujen muutosten myötä työsuhteen ehtojen määräytymistä on jouduttu selvittämään uudenaikaisessa tilanteessa. Tässä yhteydessä on tullut esille myös luottamusmiehen asema ja toimivalta silloin, jos lakanneen työehtosopimuksen tilalle ei solmita lainkaan uutta työehtosopimusta tai jos työehtosopimuksen työnantaja-puolen solmija vaihtuu.¹⁸



1.3 Sisältö ja rakenne

Raportin ensimmäisessä osassa (luvut 1-4) kerrotaan luottamusjärjestelmän kehityksestä, tarkoituksesta, samoin kuin luottamusmiehen valinnasta, tehtävistä, toimivallasta ja asemasta. Lisäksi siinä selvitetään, mitä muita henkilöstön edustajia työpaikoilla voi luottamusmiehen ohella olla, samoin kuin heidän tehtäviään.¹³ Tässä yhteydessä tarkastellaan erityisesti työsopimuslaissa (55/2001) säädetyn luottamusvaltuutetun ja työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen keskinäistä suhdetta.

Toisessa osassa (luvut 5-6) kerrotaan hankkeessa toteutetun luottamusmieskyselyn tuloksista, ja miten luottamusmiehet kokevat tehtävänsä, roolinsa, asemansa ja toimivaltansa. Lisäksi siinä arvioidaan, miten luottamusmiesten vastauksissa esittämät näkökohdat vastaavat raportin ensimmäisessä osassa esitetyjä lähtökohtia. Kyseilyyn saatuja vastauksia tuodaan esille paikka paikoin myös muualla kuin luvuissa 5-6.

Kolmannessa osassa (luku 7) tarkastellaan tulevaisuuden näkymiä. Siinä pohditaan muun muassa, miten sopimisjärjestelmän muutokset voivat vaikuttaa luottamusmiehen asemaan sekä millaisia uusia vaatimuksia työvoiman heterogeenisyyden kasvu ja kansainvälistymisen laajentuminen asettavat luottamusmiehen osaamiselle ja koulutukselle. Lisäksi tarkastellaan, tulisiko luottamusmiehen valinnasta säätää

¹³ Sopimuksen tavoitteena oli parantaa suomalaisen työn ja yritysten kilpailukykyä, lisätä talouskasvua ja luoda uusia työpaikkoja. Sen oli tarkoitus samalla tukea julkisen talouden sopeuttamista. Sopimus syntyi työmarkkinoiden keskusjärjestöjen neuvottelutuloksena 29.2.2016 ja sen solmijoina olivat Akava ry, Elinkeinoelämän keskusliitto EK ry, Kirkon työmarkkinalaitos, Kunnallinen työmarkkinalaitos KT, Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö SAK ry, Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry ja Valtion työmarkkinalaitos. Sopimuksen 4.1 kohdan mukaan ”Vuositteista työaika pidennetään keskimäärin 24 tunnilla vuosittaista ansiotasoa muuttamatta. Muutos voidaan toteuttaa esimerkiksi kokonaisina päivinä. Muutos tulee voimaan 1.1.2017, elleivät osapuolet sovi muusta ajankohdasta. Työajan pidentämisen tarkemmasta toteuttamistavasta sovitaan sopimusalakohteisesti työ- ja virkaehtosopimusosapuolten kesken.” Ks. myös KKO 2022:45 ja Paanetoja, Edilex 2022.

¹⁴ Ks. aihetta koskeneesta tutkimuksesta Hokkanen 2018, s. 70-86.

¹⁵ Ks. niistä Paanetoja - Vidgren 2019, s. 19-27.

¹⁶ Ks. tästä työelämäuudistuksesta Tusina kysymystä ja vastausta uudistuksesta -artikkeli.

¹⁷ Tiedote 25.3.2021.

¹⁸ Ks. mm. Koskinen Edilex Vierashuone, Saloheimo, Edilex 2020 ja Saloheimo 2022.

¹⁹ Kysymys ei ole luottamusmiehen käsikirjasta tai kattavasta käytännön oppaasta. Ks. laajemmin luottamusmiehen asemasta Rusanen 1994 ja Rusanen 2009.

laissa, ja onko lainsäädännössä ylipäänsä jotain kehitettävää.²⁰ Luvun lopussa esitetään joukko kysymyksiä jatkopohdittaviksi.

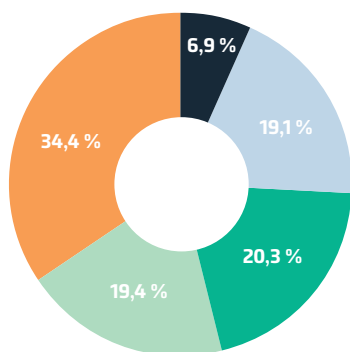
Tarkastelussa keskitytään luottamusmiehiin, jotka valitaan työnantajaa työehtosopimuslain (436/1946) nojalla sitovan työehtosopimuksen määräysten perusteella. Työnantaja on työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäsen tai on itse solminut työehtosopimuksen. Raportissa selvitetään kuitenkin myös luottamusmiehen valintaa ja asemaa silloin, kun työnantaja joutuu noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslaissa säädetyn yleissitovuuden perusteella.²¹

1.4 Kyselystä lyhyesti

Hankkeessa toteutettua luottamusmieskyselyä on kuvattu esipuheessa. Sen tarkoituksena oli tuottaa tietoa luottamusmiestehtävän hoitamisesta käytännössä. Kyselyn vastaukset muodostavat ”tieto- ja ideapankin”, joten niiden analysoinnissa on sovellettu tilastollisia menetelmiä.²²

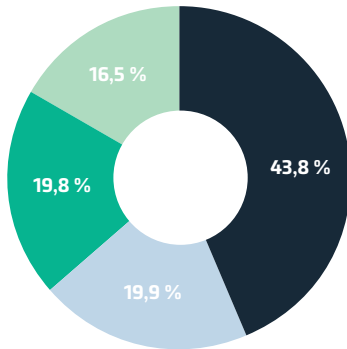
Kyselyyn osallistui eri kokoisten työpaikkojen luottamusmiehiä ja heidän edustamiensa työntekijöiden lukumäärä vaihteli.

Vastanneista luottamusmiehistä 54 prosentilla oli yli viiden vuoden kokemus luottamusmiehen tehtävien hoidosta työpaikalla.



KUVIO 1
Vastanneiden luottamusmiesten arvio
työnantajan säännöllisen henkilöstön
kokonaismäärästä. [N=582]

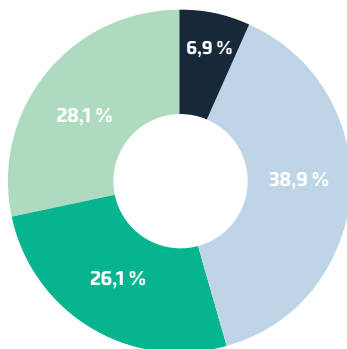
Alle 20	[40]
21-49	[111]
50-100	[118]
100-249	[113]
Yli 250	[200]



KUVIO 2

Kuinka monta edustettavaa työntekijää sinulla arviolta on? [N=582]

- Alle 50 [255]
- Yli 50 mutta alle 100 [116]
- Yli 100 mutta alle 200 [115]
- Yli 200 [96]



KUVIO 3

Kuinka pitkään olet ollut luottamusmiesasemassa nykyisessä työpaikassasi? [N=583]

- Alle 1 vuoden [40]
- 1-5 vuotta [227]
- 5-10 vuotta [152]
- Yli 10 vuotta [164]

²⁰ Ruotsissa on säädetty laki nimeltään lag (1974:358) om facklig förtroendemanns ställning på arbetsplatsen, ns. förtroendemannalagen. "Facklig förtroendeman" ei tarkoita pelkästään työehtosopimuksen perusteella työpaikalle valittua luottamusmiestä.

²¹ Työnantaja joutuu noudattamaan yleissitovaksi vahvistettua työehtosopimusta työsopimuslain 2 luvun 7 §:n perusteella.

²² Näin ollen kyselyssä ei selvitetty muun ohessa vastaajien sukupuolta tai ikää.

1.5 Kohderyhmä

Raportti on tarkoitettu kaikille niille, jotka haluavat saada tietoa siitä, mitä tulisi ottaa huomioon luottamusmiehistä, heidän tehtävistään ja asemastaan sekä laajemmin luottamusmiesjärjestelmästä puhuttaessa. Sisältö on hyödyllinen myös arvioidaessa työnantajan ja luottamusmiehen välisen yhteistyön toimivuutta. Raportti sopii jokaiselle luottamusmiehelle ja luottamusmiehen tehtävästä kiinnostuneelle, samoin kuin työnantajan edustajille. Se on hyödynnettävissä muun ohessa luottamusmieskoulutuksissa.

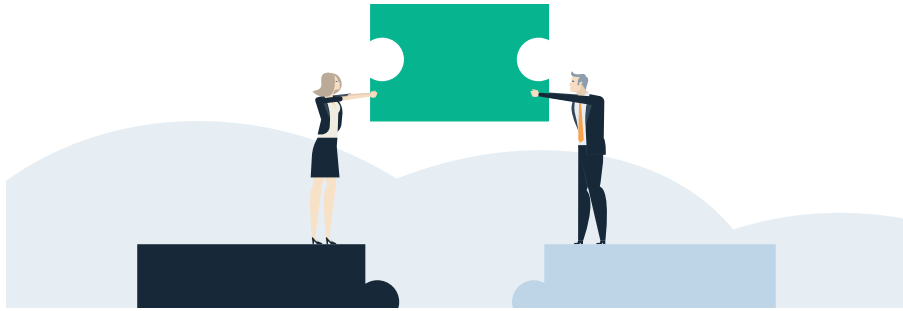
Kun raportissa käsitellään erilaisia työoikeudellisia kysymyksiä, kuten luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäistä suhdetta, luottamusmiehen asemaa työehtosopimuksettomassa tilassa ja mahdollisuutta valita luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella, sopii se lukemiseksi myös niin työntekijä- ja työnantajaliittojen edustajille kuin työoikeuden parissa työskenteleville juristeillekin.²³

²³ Esitystavassa on pyritty helppolukuisuuteen ja yksinkertaisuuteen. Näin ollen alaviitteiden määrä on maltillinen.



Käytetyt lyhenteet

FML	lag (1974:358) om facklig förtroendemans ställning på arbetsplatsen
HE	hallituksen esitys
HO	hovioikeus
KKO	korkein oikeus
TT	työtuomioistuin
TYV	Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja
vp	valtiopäivät
ään.	äänestys



2 LUOTTAMUSMIESJÄRJESTELMÄSTÄ

2.1 Historiaa

Luottamusmiesinstituutio ja sen valinnan taustalla vaikuttava ammatilliseen järjestäytymiseen pohjautuva järjestelmä ovat olleet pitkään eräänlaisia itsestäänselvyksiä. Luottamusmiesjärjestelmää voidaankin kuvata tutuksi ja luonnolliseksi osaksi työelämää. Siitä erillinen kysymys on, miten eri työmarkkinaosapuolet sekä yksittäiset työnantajat ja työntekijät kokevat luottamusmiesjärjestelmän ja/tai luottamusmiehen tarpeellisuuden tai hyödyllisyyden työpaikalla.

Luottamusmies-nimityksen kerrotaan olevan peräisin jo 1890-luvulta. Helsingin Kirvesmiesten ammattiosasto hyväksyi vuonna 1899 luottamusmiesten ohjesäännöt. Niissä oli määräyksiä luottamusmiehen valinnasta, tehtävistä ja vastuusta suhteessa ammattiosastoon.²⁴ Luottamusmiesjärjestelmä kehittyi ammattiyhdistysliikkeen ja poliittisen työväenliikkeen vaikutusmahdollisuuksien kehittymisen rinnalla. 1920-1930-luvuilla työnantajajärjestöt eivät vielä tunnustaneet palkansaajien järjestöjä eikä niiden kanssa neuvoteltu tai sovittu työehtoista. Järjestäytyminen tai muiden työntekijöiden edustajana esiintyminen työpaikalla ei myöskään ollut suositua, koska suojaäännöksiä muun muassa edustajan irtisanomisen estämiseksi ei ollut. Työnantajapuoli tunnusti ammattiyhdistysliikkeen tasavertaiseksi neuvottelukumppanikseen niin sanotussa tammikuun kihlauksessa vuonna 1940. Kysymys oli julkilausumasta, jossa silloinen työnantajien keskusjärjestö Suomen Työnantajain



Keskusliitto ry (STK) tunnusti ammattiliitot ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n neuvotteluosapuoliksi työmarkkinoita koskevissa kysymyksissä. Lisäksi sovittiin, että vastaisuudessa pyritään saavuttamaan yhteisymmärrys neuvotteluteitse. Tuossa vaiheessa ei kuitenkaan varsinaisesti vielä puhuttu työehtosopimuksin sopimisesta.²⁵

Luottamusmiesjärjestelmä vakiintui toisen maailmansodan jälkeen SAK ry:n ja STK ry:n vuonna 1944 solmiman yleissopimuksen myötä. Siinä vahvistettiin ammattiosastojen valitsemien luottamusmiesten asema. Sittenkin myös muut keskusjärjestöt solmivat yleissopimuksia.²⁶ Varsinaisen luottamusmiessopimuksen SAK ry ja STK ry solmivat vuonna 1969, ja vuoden 1970 työsuojelulain (320/1970) myötä luottamusmiehelle saatiin myös lakisääteistä suojaa.

Alkuvaiheissa luottamusmies-nimityksen käyttö oli nykyistä laajempaa ja sillä voitiin tarkoittaa myös ammattiyhdistyksen palvelussuhteessa olevaa toimitsijaa – ei siis pelkästään työpaikalle valittua työntekijöiden edustajaa. Luottamusmies-termin käyttö kohdentui työpaikalle valittuun työntekijöiden edustajaan vasta 1940-50-luvuilla.²⁷

Vielä 1970-luvulla luottamusmiehet jaoteltiin lakisääteisiin ja ammattiosaston valitsemiin luottamusmiehiin. Lakisääteisellä luottamusmiehellä tarkoitettiin lakien perusteella valittua edustajaa. Lakisääteinen luottamusmies -termiä ei enää nykyään käytetä, vaikka se instituutiona onkin yhä olemassa. Tällä hetkellä lakisääteisiä henkilöstön edustajia ovat työsuojelulain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu, työsuojelun valvontalain²⁸ mukainen työsuojeluvaltuutettu ja yhteistoimintalain (1333/2021) 5 §:n mukaan valittava yhteistoimintaedustaja ja 5 luvussa tarkoitettu henkilöstön hallintoedustaja.

²⁴ Kuivanen TYV, s. 81-85 ja Rusanen 1994, s. 19. Ks. työmarkkinasuhteiden kehityksestä Mattila 1969.

²⁵ Ks. Koskinen, Luottamusmiesjärjestelmä: Nykyinen luottamusmiesjärjestelmä on syntynyt Pohjoismaissa noin sata vuotta sitten. ”Tanskassa ja Norjassa ensimmäiset sopimusmääräykset luottamusmiehistä hyväksyttiin jo 1900-luvun vaihteessa, Suomessa 1940-luvulla ja Ruotsissa niinkin myöhään kuin vuonna 1969.”

²⁶ Ks. mm. Rusanen 1994, s. 20-22.

²⁷ Rusanen 1994, s. 19.

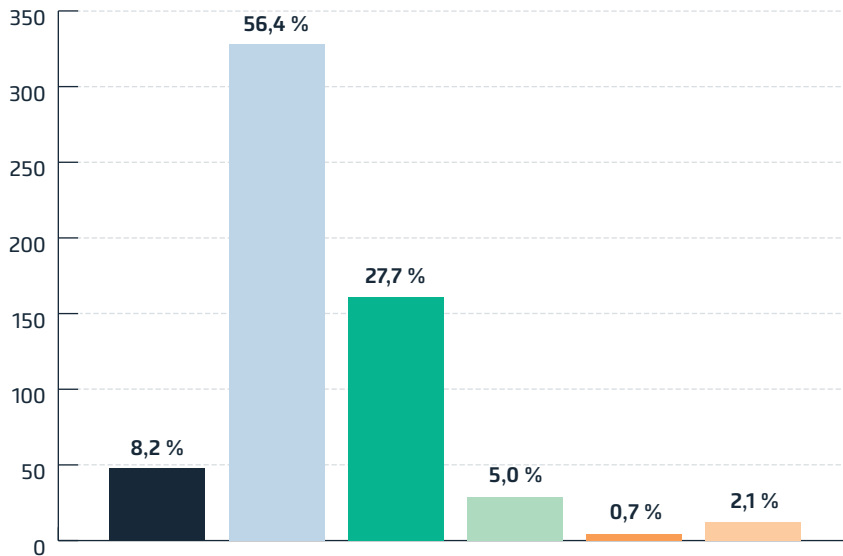
²⁸ Työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annettu laki (44/2006).



KUVIO 4

Kuinka toimivana pidät nykyisen kaltaista luottamusmiesjärjestelmää? [N=582]

- Toimii erinomaisesti [48]
- Toimii hyvin [328]
- Toimii keskinkertaisesti [161]
- Toimii välttävästi [29]
- Ei toimi [4]
- En osaa sanoa [12]



²⁹ Työehtosopimuksen määritelmä on työehtosopimuslain 1 §:ssä. Laissa säädetään myös työehtosopimuksen solmimiseen oikeutetuista tahoista.

³⁰ Vastaukset perustuvat luottamusmiesten omiin käsityksiin. Nykyisellä järjestelmällä viitattiin työehtosopimukseen perustuvaan järjestelmään.

Vastauksista tuli esille muun muassa seuraavia näkemyksiä luottamusmiesjärjestelmän toimivuudesta:

Hyvä järjestelmä:

"Kuvio on mielestäni selkeä molemmille osapuolille."

"Se tarjoaa neutraalin ja kannustavan väylän vaikeiden tilanteiden ratkaisulle."

"En näe oikein vaihtoehtoa nykyiselle järjestelmälle. Kuka TES:iä edustaa työpaikalla, ellei luottamusmies?"

"Koko paletti olisi sekavaa ilman luottamusmiestä."

"Luottamusmiesjärjestelmä melkeinpä täytyy olla, että saadaan asioita sovittua. Kuka muuten ne tekisi, vai tulisiko vain työnantajan saneluna."

"Luottamusmiehen valinnassa toteutuu demokratia, toimivaltaa on sopivasti ja apua saa liitosta kysymällä."

"En näe suuria epäkohtia."

"Ilman luottamusmiesjärjestelmää näkisin monen asian olevan vieläkin huononmassa tilanteessa."

"Jos luottamusmiestä ei olisi, olisi keskustelu työnantajan kanssa haastavaa/aikaa vievää."

"Selkeät raamit ja toimiva käytäntö."

"En tiedä paremmastakaan."

"Työntekijöiden ääni on kuuluttava yrityksessä."

"Toimiva malli mielestäni. Mitäpä sitä muuttamaan."



Kehitettävää ja haasteita:

"Ei toimi ideaalisti, koska valtuudet eivät ole kovin laajat, ja toisaalta monilla luottamusmiehillä ei ole riittävästi osaamista ja käytännön tukea työpaikalla."

"Luottamusmiesjärjestelmä toimisi paremmin, jos yhteydenpitokanava työntekijöihin tulisi pakolliseksi työnantajan järjestää."

"Ehkä enemmän pitäisi pitää keskenään palavereita."

"Järjestelmä on hyvä, mutta enemmän avoimuutta pitäisi olla ja paremmat mahdollisuudet vaikuttaa yrityksen päätöksentekoon."

"Työntekijät eivät halua kuulua liittoihin, joten luottamusmiesjärjestelmä on menettämässä merkitystään. Työnantajapuoli haluaa enemmän tehdä vain henkilökohtaisia sopimuksia työntekijöiden kanssa."

"Neuvotteluaseman pitäisi olla tasavertaisempi."

"Yleisesti ottaen järjestelmä toimii hyvin. TES on kuitenkin joissakin osin vähän suuntaa antava ja jättää ehkä liikaa tilaa tulkinnalle. Luottamusmies tarvitsisi tarkempia tietoja esimerkiksi palkkauksesta neuvotellessaan korotuksista."

"Ammattiliittopohjainen edunvalvonta on tietynlaisessa kriisissä. Liittorakenne ei vastaa, eikä osin toimi nykypäivän työelämässä."

"Luottamusmiehen asema tulisi tunnustaa riippumatta siitä, kuuluuko hän voimassa olevan tessin liittoon."

"Järjestelmä on toimiva, kun työnantaja sitoutuu kanssa yhteisiin sääntöihin ja kuuntelee luottamusmiestä."

"Toimii ns. rauhanajan palvelutehtävänä hyvin mutta sodassa me olemme sivujuonen käänteitä."

"Pienessä työyhteisössä ei luottamusmiehellä ole varsinaisesti mahdollisuutta toimia laajasti."

"Työpaikasta riippuvainen miten toimii. Myös työnantajan pitää sitoutua järjestelmään."

"Luottamusjärjestelmä on hyvä, mutta vaikutusmahdollisuudet pienet."

- ◇ ”Luottamusmiesten pitäisi olla samalla tasolla kuin työnantajan kun neuvotellaan.”
- ◇ ”Riippuu täysin työnantajasta mitä toimintamahdollisuuksia on.”
- ◇ ”Järjestelmä toimii, jos on paikallisesti aktiivinen.”

2.3 Järjestelmän tarkoitus ja luottamusmies sen osana

Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus määriteltiin jo SAK ry:n ja STK ry:n välillä vuonna 1969 solmitussa luottamusmiessopimuksessa. Samanlainen määräys oli myös vuonna 1990 uudistetussa luottamusmiessopimuksessa. Se kuuluu seuraavasti:

- ◇ ”Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla.”³¹

Luottamusmiesjärjestelmän määritelmiä on useassa työehtosopimuksessa, kuten asfalttialan³², teatterialan³³, autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan³⁴ sekä teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimuksessa³⁵. Kaikissa työehtosopimuksissa ei kuitenkaan määritellä itse järjestelmää.

Yleisiä luottamusmiesjärjestelmän määritelmiä on muun muassa Tieteen termipankissa³⁶ ja työmarkkinajärjestöjen internet-sivuilla.³⁷ Niiden perusteella luottamusmiesjärjestelmä voidaan määritellä liittojen solmimiin työehtosopimukseen perustuvaksi menettelyksi, jossa liittoon kuuluvilla työpaikan työntekijöillä on oikeus valita luottamusmies työpaikalle edustamaan heitä pääosin työehtosopimuksen soveltamista koskevissa asioissa.

Luottamusmiestä koskevat määräykset voivat olla työehtosopimuksessa muiden sopimusehtojen joukossa tai luottamusmiessopimukseksi nimetyssä osassa.³⁸



³¹ Ks. myös Ahtela 2016, s. 10, jossa todetaan, että luottamusjärjestelmän tehtävänä on tarjota väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle. Edelleen Ahtelan mukaan "(l)uottamusjärjestelmä on työmarkkinapoliittisesti olennainen ja samalla myös herkkä kysymys."

³² Asfalttialan työehtosopimus 2022-2023: "Työehtosopimusjärjestelmän ylläpitäminen ja kehittäminen perustuu työnantaja- ja työntekijäpuolen väliin neuvottelusuhteisiin, joilla turvataan osapuolten välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyys- ym. kysymysten nopea käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla. Edellä mainittujen päämäärien toteuttamiseksi allekirjoittaneet liitot ovat tehneet sopimuksen työntekijöiden edustajista ja työntekijöiden ja työnantajan välisestä yhteistyöstä asfalttialan yrityksissä. Sopimuksella määritellään luottamusmiestoimintaa, työsuojeluyhteistoimintaa sekä yhteistoimintalaissa säädettyä työnantajan ja työntekijän välistä yhteistoimintaa sikäli, kun kyse ei ole eri henkilöstöryhmien välisestä yhteistyöstä."

³³ Teatterialan työehtosopimus 2022-2024: "79 § Luottamushenkilöjärjestelmän tarkoitus. Luottamushenkilöjärjestelmän tarkoituksena on edistää Suomen Teatteri ry:n ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto ry:n välillä solmittua teatterialan työehtosopimuksen noudattamista, teatterin ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyksien tarkoituksenmukaista, oikeudenmukaista ja nopeaa selvittämistä sekä työrauhan ylläpitämistä."

³⁴ Autoalan kaupan ja korjaamotoiminnan työehtosopimuksessa 2022-2024 on erillinen luottamusmies-sopimus. Sen 1 §:n 1 momentti kuuluu: "1 § Sopimuksen tarkoitus. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on omalta osaltaan turvata liittojen välillä solmittujen sopimusten noudattaminen, työnantajan ja työntekijän välillä syntyvien erimielisyyskysymysten tarkoituksenmukainen ja nopea selvittäminen, muiden työnantajan ja työntekijöiden välillä esiintyvien kysymysten käsittely sekä työrauhan ylläpitäminen ja edistäminen työehtosopimusjärjestelmän edellyttämällä tavalla."

³⁵ Ks. myös Teknologiateollisuuden työnantajat ry:n ja Teollisuusliitto ry:n välinen teknologiateollisuuden työntekijöiden työehtosopimus 10.1.2022 - 30.11.2023: "43.1 Luottamusmiesjärjestelmän tarkoitus. Luottamusmiesjärjestelmän tarkoituksena on luoda edellytykset yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan kehittämiselle sekä työehtosopimuksen oikean soveltamisen ja paikallisen sopimisen edistämiseksi. Luottamusmiehen keskeisenä tehtävänä on toimia osana paikallista työehtosopimuksen toteuttamiseen liittyvää neuvottelujärjestelmää ja huolehtia osaltaan siitä, että:

- työehtosopimusta sovelletaan oikein ja sitä noudatetaan,
- erimielisyydet selvitetään nopeasti ja tarkoituksenmukaisesti,
- yhteistoimintaa ja paikallista sopimista edistetään ja
- työrauhaa ylläpidetään ja edistetään.

Luottamusmiesjärjestelmän tehtävänä on tarjota väylä yrityksen toimintojen, henkilöstön vaikutusmahdollisuuksien ja tuottavuuden parantamiselle."

³⁶ Koskinen, Luottamusmiesjärjestelmä. Tieteen termipankki. Luottamusmiesjärjestelmä perustuu osittain myös Suomea sitoviin kansainvälisiin sopimuksiin, kuten Kansainvälisen Työjärjestö ILO:n sopimukseen nro 135 työntekijöiden edustajista. Mainittuun sopimukseen palataan lyhyesti jäljempänä, mutta muutoin kansainvälisiä sopimuksia ei tässä raportissa käsitellä.

³⁷ Esim. Luottamusmiesjärjestelmä. Ammattiliitto SuPerin internetsivut ja Työpaikan luottamushenkilöt. PAM-esite. Järjestelmää saatetaan kuvata kuitenkin myös "luottamusmies"-otsikon alla, ks. esim. Luottamusmies. Teollisuusliiton verkkosivut.

³⁸ Luottamusmiessopimus voi olla myös työehtosopimuksen liitteenä.

Luottamusmiehellä on toimeenpaneva ja valvova rooli, joka pitää sisällään pyrki-
myksen turvata solmittujen työehtosopimusten, mutta myös työlainsäädännön,
noudattamisen työpaikalla. Toiseksi luottamusmiehen tulee toimia työpaikalla liiton
edustajana ja osallistua muun ohessa yksittäisten työehtosopimusta koskevien eri-
mielisyyksien selvittämiseen. Kuten jäljempänä selviää, on luottamusmiehellä myös
muuta tehtäviä. On huomattava, että luottamusmiehen katsotaan edustavan kaikkia
työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä - niin työehtosopimuksen
solmineeseen työntekijäyhdistykseen kuuluvia kuin järjestäytymättömiä tai johonkin
toiseen työntekijäyhdistykseen jäsenenä kuuluvia työntekijöitä - työehtosopimuk-
sen soveltamis- ja tulkintariidoissa sekä työlainsäädännössä erikseen säädetyissä
asioissa.³⁹ Näin ollen luottamusmiehen toimivalta ulottuu laajemmalle kuin pelkäs-
tään työehtosopimukseen sidottujen työntekijöiden edustamiseen.

³⁹ Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 86 ja siellä viitatu lähteet.



3 MILLOIN TYÖPAIKALLA VOI OLLA LUOTTAMUSMIES?

3.1 Luottamusmiehen valinta

Edellä kuvatun luottamusmiesjärjestelmän mukaan luottamusmies valitaan työnantajaa työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen määräyksen perusteella. Kysymys on työpaikasta, jonka työnantaja on työehtosopimuksen solmineen työnantajaliiton jäsen tai on itse solminut työpaikkaa koskevan (yritys- tai talokohtaisen) työehtosopimuksen työntekijäyhdistyksen kanssa.

Luottamusmies voi kuitenkin tulla valituksi myös silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työsopimuslain 2 luvun 7 §:ssä säädetyn yleissitovuuden johdosta (ks. tästä seuraavassa alaluvussa).

Työehtosopimuksissa on yleensä sovittu, että luottamusmiehelle valitaan kaksi varahenkilöä. Lisäksi niissä on sovittuina toimikausi, vaalitapa, vaalioikeus ja se, ketkä ovat kelpoisia asettumaan ehdolle. Työehtosopimuksissa on yleensä sovittu myös, miten luottamusmiehen valinnasta ilmoitetaan työnantajalle.

Edelleen työehtosopimuksissa on määräyksiä luottamusmiehen tehtävistä, hänelle annettavista tiedoista, oikeudesta saada vapaata luottamusmiestehtävien hoitoa varten ja vapaan aikaisesta ansionmenetyksen korvauksesta, luottamuskoulutuksesta sekä luottamusmiehen erityisestä työsuhteturvasta.⁴⁰

Luottamusmies voi tulla siis valituksi työpaikalle, jos noudatettavaksi tulevassa työehtosopimuksessa on sovittuina luottamusmiehen valintaa koskevat määräykset, ja edellyttäen, että kaikki valintaa koskevat edellytykset täyttyvät. Yksi niistä voi olla työntekijöiden järjestäytyminen ammattiosastoksi tai paikallisyhdistykseksi.

- ◇ Valtakunnallisten työntekijäliittojen organisaatiossa voi kuulua
- ◇ paikallisyhdistyksiä. Ne voivat olla paikkakunta-, työnantaja- tai
- ◇ työpaikkakohtaisia, ja yleensä niitä kutsutaan ammattiosastoiksi.

Luottamusmies kuvataan yleisesti ammattiosaston edustajaksi työpaikalla. On kuitenkin otettava huomioon, että luottamusmies voi olla myös muun työntekijöiden paikallisyhdistyksen kuin ammattiosaston vaaleilla valitsema edustaja. Ammattiosastoja on pääasiassa Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n kuuluvien liittojen



**Luottamusmies on
työntekijöiden tai
yksittäisen
työntekijäryhmän
edustaja.**

alapuolella ja STTK ry:hyn kuuluvilla liitoilla on puolestaan paikallisyhdistyksiä.⁴¹ Jos ammattiliiton organisaatiossa ei ole ammattiosastoja tai paikallisyhdistyksiä, ovat työntekijät liiton jäseniä ilman paikallistason yhdistyksen jäsenyyttä.

Työehtosopimusmääräysten mukaan luottamusmiehen valintaan voivat yleensä osallistua vain kyseiseen liittoon järjestäytyneet eli siihen jäsenenä kuuluvat työntekijät. Myös valituksi tulevan on oltava liiton jäsen, samoin kuin asianomaisen työpaikan työntekijä.⁴² Luottamusmies on työntekijöiden tai yksittäisen työntekijäryhmän edustaja. Näin ollen luottamusmiesasemaa ei voi syntyä silloin, kun yksi työntekijä valitsee itsensä luottamusmieheksi.⁴³



◇◇◇◇◇ TT 2016:115: Ammattiosastoa edustavana luottamusmiehenä ei voi toimia muu kuin asianomaiseen työntekijäliittoon jäsenenä kuuluva työntekijä.

◇◇◇◇◇ TT 2013-172: Luottamusmiessopimuksen mukaan jäsenyrityksen palveluksessa olevat työntekijät valitsevat keskuudestaan luottamusmiehen, jonka tulee olla toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa oleva Puu- ja erityisalojen liiton ammattiosaston jäsen. Luottamusmiessopimusta oli tulkittava siten, ettei siinä edellytetty, että myös ammattiosastoon kuulumattomat työntekijät saavat osallistua ehdokasasetteluun luottamusmiesvaalissa.

◇◇◇◇◇ TT 1995-11: Yhtymän tuotanto- ja huoltoryhmän pääluottamusmiehellä, joka ei ollut yhtymään kuuluvan pesulan työntekijä eikä myöskään pesulan työntekijöitä edustavan ammattiosaston jäsen, ei ollut työehtosopimuksessa tarkoitettua pesulan työntekijöiden pääluottamusmiehen asemaa. Sen sijaan pesulan luottamusmieheksi valitulla pesulan työntekijällä oli työehtosopimuksen mukainen pääluottamusmiehen asema.

Luottamusmiehen valinta on työntekijäyhdistyksen sisäinen asia. Työnantajalta ei edellytä aktiivisuutta, jotta työpaikalle saataisiin valittua luottamusmies.

Kun luottamusmiehen valinta perustuu työnantajaa sitovaan työehtosopimusmääräykseen, on selvää, että työntekijöillä on oikeus suorittaa työpaikalla työehtosopimuksen mukainen luottamusmiehen vaali.⁴⁴ Vähäisiä luottamusmiehen vaalissa

⁴⁰ Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 85, jossa kuvataan työehtosopimusmääräyksiä.

⁴¹ Julkisalan koulutettujen neuvottelujärjestö JUKO ry:n luottamusmies edustaa työntekijöitä riippumatta siitä, minkä akavalaisen ammattijärjestön jäseniä he ovat.

⁴² Vaalikelpoisuudesta eli ehdokaskelpoisuudesta määrätään yleensä työehtosopimuksessa. Liiton jäsenyyden ohella siinä voi olla myös muita kriteereitä, esim. ensisijaisia ehdokkaita ovat ne, jotka ovat toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ko. työpaikan työnantajaan.

⁴³ KKO 1997:211. Ks. myös TT 2001-11: Työpaikan ainoa sähköalan luottamusmiehen valitsemaan oikeutettu työntekijä ei valitsemalla itsensä luottamusmieheksi saanut luottamusmiesmääräyksissä tarkoitettua erityistä irtisanomissuojaa.

⁴⁴ Ks. mm. Koskinen 1996, s. 326.

tapahtuneita virheitä ja puutteita ei ole myöskään pidetty seikkoina, jotka johtaisivat vaalien pätemättömyyteen ja sen myötä luottamusmiesaseman menettämiseen. Vähimmäisvaatimuksena on pidetty, että järjestäytyneet työntekijät ovat tavalla tai toisella osallistuneet työpaikalla luottamusmiehen valintaan.⁴⁵ Valinnassa tapahtunut menettelyvirhe voi myös korjaantua, jos ammattiosasto hyväksyy työntekijän valinnan luottamusmieheksi.⁴⁶

Luottamusmiesaseman syntyminen suhteessa työnantajaan edellyttää yleensä työehtosopimusmääräysten mukaan sitä, että valinnasta ilmoitetaan kirjallisesti työnantajalle.

Esimerkkejä ilmoittamista koskevista työehtosopimusmääräyksistä:

- ◇ "Vaalin tuloksesta on ilmoitettava kirjallisesti työnantajalle."
- ◇ "Valitusta luottamusmiehestä ja hänen mahdollisesta varamiehestään
- ◇ sekä näiden eroamisesta tai näitten erottamisesta on ilmoitettava
- ◇ kirjallisesti työnantajalle."

Työnantaja ei voi kieltäytyä hyväksymästä muodollisesti oikein valittua luottamusmiestä. Työnantaja ei voi myöskään kiistää työntekijän luottamusmiesaseman sillä perusteella, että ilmoitusta valinnasta ei ole tehty asianmukaisesti, jos työnantaja kuitenkin on ollut tietoinen työntekijän valinnasta luottamusmieheksi.

⁴⁵ TT 2016:109: "Työtuomioistuimen oikeuskäytännössä (TT 2006:43) on katsottu, että luottamusmiesvaali on työntekijäpuolen sisäinen asia ja luottamusmiehen valinnan pätevydestä päättäminen kuuluu pääsääntöisesti äänioikeutetuille työntekijöille ja valinnan vahvistavalle työntekijäyhdistykselle. Luottamusmiehen valinnassa tapahtuneiden ainakaan vähäisten menettelyvirheiden ei ole katsottu aiheuttavan valinnan pätemättömyyttä. Luottamusmiehen valintaa on pidetty pätemättömänä, jos valintaa ei ole tehty työehtosopimuksen vähimmäisvaatimukset täyttävällä tavalla menettelyssä, johon ammattiosaston jäsenet olisivat tavalla tai toisella voineet osallistua työpaikalla (TT 2006:55)." Ks. myös TT 1995:10 ja TT 1996:83 sekä Saloheimo 2020, s. 256.

⁴⁶ Ks. KKO 2017:16.



3.2 Luottamusmies ja yleissitovana noudatettava työehtosopimus

Lainvalmistelun yhteydessä, samoin kuin oikeuskäytännössä ja -kirjallisuudessa on pidetty mahdollisena, että luottamusmies valittaisiin järjestäytymättömän työnantajan työpaikalle yleissitovana noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen perusteella.⁴⁷ Näin ollen luottamusmies voi tulla valituksi järjestäytymättömän työnantajan työpaikalle, mikäli yleissitovassa työehtosopimuksessa on luottamusmiehen valintaa koskevat määräykset. Luottamusmiehen valinta yleissitovana noudatettavaksi tulevan työehtosopimuksen perusteella edellyttää myös muiden työehtosopimuksessa sovittujen valintaa koskevien edellytysten täyttymistä, kuten tarvittaessa ammatiosastoksi järjestäytymistä.

Työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentti, velvollisuus noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta

- ◇ Työnantajan on noudatettava vähintään valtakunnallisen, asianomaisella
- ◇ alalla edustavana pidettävän työehtosopimuksen (yleissitova
- ◇ työehtosopimus) määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista,
- ◇ jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä.

Oikeus valita luottamusmies yleissitovan työehtosopimuksen perusteella ei kuitenkaan välttämättä tarkoita samalla työnantajan velvollisuutta hyväksyä valituksi tulleen luottamusmiehen asemaa. Työnantajan velvollisuuden noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta ei ole katsottu ulottuvan sellaisiin työehtosopimuksen määräyksiin, joissa on kysymys tavalla tai toisella työehtosopimuksen ”toteuttamisesta”.⁴⁸ Esimerkkeinä niistä ovat muun muassa määräykset luottamusmiehen oikeudesta

⁴⁷ Ks. HE 157/2000 vp, s. 123-124. Valintamahdollisuutta pidettiin selvänä myös muun muassa säädetäessä vuoden 1996 työaikalakia (605/1996), ja samalla yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle luottamusmiehelle säädettiin toimivaltaa paikallisen sopimuksen osapuolena (10 §). Voimassa olevan työaikalain (872/2019) 36 § vastaa vuoden 1996 työaikalain 10 §:ää. Voimassa olevan säännöksen perusteluissa (HE 158/2018 vp) mainitaan, että luottamusmies voi tulla valituksi yleissitovan työehtosopimuksen perusteella säännöllistä työaikaan koskevan sopimisen työntekijäosapuoleksi. Korkein oikeus katsoi jo ratkaisussaan KKO 1991:174, että myös järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevat työntekijät voivat valita keskuudestaan luottamusmiehen silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella. Ks. myös mm. Rusanen 1994, s. 50-52.

⁴⁸ Määräysten funktiona on ensisijaisesti turvata työntekijöiden yhteistä järjestöintressiä. Ks. tältä osin Tiitinen - Kröger 2012, s. 260.



jotka suojaavat luottamusmiestä työntekijänä (esimerkiksi luottamusmieskorvaus, työstä vapautus ja erityinen työsuhteturva). Myös määräykset tiedonsaantioikeuksista tulevat noudatettaviksi. Työnantajalla on siis pakottava velvoite noudattaa



Jos yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies on hyväksytty toimimaan työpaikalla, ei työnantaja voi olla jatkamatta järjestelyä syyllistymättä järjestäytymisvapauden loukkaamiseen.

sellaisia yleissitovan työehtosopimuksen määräyksiä, jotka koskevat luottamusmiehen omia työsuhteen ehtoja, samoin kuin hänen toimintaansa muussa roolissa kuin työehtosopimuksen noudattamisen valvonnassa.⁵²

Yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen tehtävät ja toimivalta eivät ole yhtä laajat kuin silloin, kun luottamusmies on valittu työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella. Pääasialliset luottamusmiehen tehtävät, eli työehtosopimuksen noudattamisen valvonta ja ammattiliiton edustaminen työehtosopimuksen

soveltamista koskevissa asioissa jäävät siis puuttumaan. Käytössä ei ole myöskään työehtosopimuksessa mahdollisesti sovittua neuvottelujärjestystä erimielisyyksien ratkaisemiseksi tai työehtosopimuksen oikeaa soveltamista turvaavia mekanismeja ja tehosteita. Näin ollen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmies ei rinnastu työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valittuun luottamusmieheen. Mahdollisessa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen aseman torjumisessa saattaakin olla kysymys laajemmasta ammatillisen järjestäytymisen vastustamisesta.⁵³

⁴⁹ Tiitinen - Kröger 2012, s. 260 ja siellä viitattu HE 157/2000 vp, s. 72 ja 124.

⁵⁰ Ks. Rusanen 1994, s. 51.

⁵¹ Hyväksyminen voi olla hiljaista, jolloin työnantaja sallii luottamusmiehen toiminnan ilman nimenomaista hyväksymistähdönilmaisua. Ks. korkeimman oikeuden ratkaisun kommentointia Koskinen, Edilex 2022. Ks. myös Hiilesniemi 2022 ja Makkula 2022.

⁵² Kysymys on määräyksistä, joita luottamusmies voi vaatia toteutettavaksi työntekijäasemansa perusteella. Ks. myös Rusanen 1994, s. 51.

⁵³ Ks. mm. Suomen Yrittäjät ry:n taustamuistio 2016.

◇ Työnantajan ei ole mahdollista olla hyväksymättä yleissitovan
◇ työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä silloin, kun
◇ on kysymys työaikalain (872/2019) 36 §:ssä säädetystä paikallisesta
◇ sopimisesta. Säännöksen mukaan luottamusmies on ensisijainen
◇ työntekijöiden edustaja solmittaessa työaikaa koskevia paikallisia
◇ sopimuksia yleissitovan työehtosopimuksen perusteella.⁵⁴

⁵⁴ Vastaava säännös oli vuoden 1996 työaikalain 10 §:ssä.



3.3 Eri henkilöstön edustajat

Luottamusmies on yleisesti ottaen tunnetuin - ja joskus myös ainoa - henkilöstön edustaja työpaikalla. Luottamusmiehen ohella työpaikalla voi kuitenkin olla myös muita työntekijöiden edustajia.⁵⁵ Työpaikalla voi olla myös useita ja asemaltaan erilaisia luottamusmiehiä.⁵⁶

- ◇ Tässä hankkeessa toteutetun kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 342 (58,7 %) oli työpaikallaan ainoana luottamusmiehenä, ja 228:n vastaajan (39,1 %) työpaikalla oli myös muiden liittojen luottamusmiehiä.
- ◇ Työpaikoilla oli eri määrä muiden liittojen luottamusmiehiä. 35,5 prosenttia vastaajista oli työpaikalla, jossa oli yksi tai kaksi toisen liiton luottamusmiestä.

Kuten edellä on käynyt jo ilmi, perustuu luottamusmiehen valinta aina työehtosopimuksessa sovittuun määräykseen. Sen sijaan eri lakien säännösten perusteella valittavaksi tulevia edustajia ovat luottamusvaltuutettu, työsuojeluvaltuutettu, yhteistoimintaedustaja ja henkilöstön hallintoedustaja. Näiden työntekijöiden edustajien valintaa ja tehtäviä selvitetään seuraavassa lyhyesti.

⁵⁵ Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 83.

⁵⁶ Muun muassa yhdysmies ja työsuojeluasiamies voivat myös tulla valituiksi työpaikalle sopimusperusteisesti. Näitä edustajia ei jäljempänä tarkastella.

Luottamusvaltuutettu

Luottamusvaltuutettu on työntekijöiden edustaja, joka voidaan valita työsopimuslain 13 luvun 3 §:n perusteella. Luottamusvaltuutetusta säädettiin ensimmäisen kerran vuoden 2001 työsopimuslaissa.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentti:

- ◇ Työntekijät, joilla ei ole työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovassa
- ◇ työehtosopimuksessa tarkoitettua luottamusmiestä, voivat valita
- ◇ keskuudestaan luottamusvaltuutetun. Luottamusvaltuutetun tehtävät
- ◇ ja toimivalta määräytyvät tässä laissa ja muualla työlainsäädännössä
- ◇ erikseen säädettävällä tavalla. Lisäksi työntekijät voivat erikseen
- ◇ enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä
- ◇ valtuutuksessa määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa.

Lainsäätäjä perusteli säännöksen tarpeellisuutta sillä, että kaikilla työntekijöillä tai henkilöstöryhmillä ei ole mahdollisuutta valita työnantajaa sitovasti itselleen luottamusmiestä. Kysymys voi olla siitä, että kyseisen henkilöstöryhmän työehdoista ei ole solmittu työehtosopimusta tai sovellettavaksi tulevassa työehtosopimuksessa ei ole määräksiä luottamusmiehestä.⁵⁷ Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n perustella työntekijöillä on lakisääteinen oikeus valita keskuudestaan edustaja, jota erotukseksi työehtosopimukseen perustuvasta luottamusmiehestä nimitetään luottamusvaltuutetuksi. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n perusteluissa korostetaan, että luottamusvaltuutettu on toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettuun luottamusmieheen nähden, kuten Suomea sitovassa Kansainvälisen Työjärjestö ILO:n yleissopimuksessa nro 135 edellytetään.⁵⁸



Luottamusvaltuutettu on toissijainen työehtosopimuksessa tarkoitettuun luottamusmieheen nähden, kuten Suomea sitovassa ILO:n yleissopimuksessa nro 135 edellytetään.

Luottamusvaltuutetun on oltava asianomaisen työpaikan työntekijä, sillä hänet valitaan työntekijöiden ”keskuudesta”. Työsopimuslaissa ei kuitenkaan säädetä, miten valinta toteutetaan. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n perusteluissakin todetaan vain, että luottamusvaltuutetun valinta toteutetaan henkilöstöryhmittäin ja, että



henkilöstöryhmillä tarkoitetaan lähinnä yhteistoimintalain mukaan määräytyviä henkilöstöryhmiä.⁵⁹ Käytännössä luottamusvaltuutettu voidaan valita koko henkilöstölle tai vain tietyille henkilöstö-, ammatti- tai vastaavalle ryhmälle sen mukaan, miten asiasta työpaikalla sovitaan. Kun valinnasta sovitaan, tulee sopia myös kaikkista valintaa koskevista asioista, kuten ehdokkaiden asettamistavasta ja valinnan ajankohdasta. Kaikilla niillä, joita luottamusvaltuutettu tulee edustamaan, olisi oltava mahdollisuus osallistua valintaa koskevaan päätöksentekoon. Näin ollen, jos työntekijöitä on poissa sairauden, vuosiloman, perhevapaan tai muun syyn johdosta, olisi heillekin varattava mahdollisuus osallistua luottamusvaltuutetun valintaa koskevan prosessin eri vaiheisiin. Työsopimuslaista tai sen perusteluista ei ole kuitenkaan saatavissa vastausta esimerkiksi siihen, miten menetellään, jos työntekijä ei pääse osallistumaan valintaan tai, jos kaikki työntekijät eivät ole valintaa koskevista asioista samaa mieltä.

Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan luottamusvaltuutetun tehtävät määräytyvät työsopimuslaissa ja muualla työlainsäädännössä erikseen säädettävällä tavalla. Lakisääteiset tehtävät käyvät siis ilmi työlakien nimenomaisista säännöksistä. Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäiseen suhteeseen työpaikalla palataan jäljempänä.

Kun luottamusvaltuutettu on hänet valinneiden työntekijöiden edustaja, on hänellä asemassaan oikeus edustaa työntekijöitä, eli käydä muun muassa keskusteluja työntekijöihin vaikuttavista asioista työnantajan kanssa. Luottamusvaltuutettu ei voi kuitenkaan pelkän edustaja-asemansa perusteella solmia yksittäisiä työntekijöitä sitovia sopimuksia. Työsopimuslain 13 luvun 3 §:n 1 momentin mukaan luottamusvaltuutetun valinneet työntekijät voivat kuitenkin enemmistöpäätöksin valtuuttaa luottamusvaltuutetun edustamaan heitä määrätyissä työsuhteita ja työoloja koskevissa asioissa. Tässä tarkoitettu valtuutus voi koskea neuvotteluoikeutta muun muassa erilaisista työpaikalla käyttöön otettavista malleista tai ohjelmista. Kysymys voi olla myös vuosilomajärjestelyistä tai palkkausjärjestelmistä neuvottelemisesta.

⁵⁷ HE 157/2000 vp, s. 123 ja siinä viitattu korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 1993:163.

⁵⁸ HE 157/2000 vp, s. 123.

⁵⁹ HE 157/2000 vp, s. 123.

Työsuojeluvaltuutettu

Työpaikalla, jossa säännöllisesti työskentelee vähintään kymmenen työntekijää, on työntekijöiden valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua edustajikseen hoitamaan työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta annetun lain (44/2006, työsuojelun valvontalaki) mukaista yhteistoimintaa ja yhteydenpitoa työsuojeluviranomaisiin. Muussakin työpaikassa työntekijät voivat valita keskuudestaan edellä tarkoitetut valtuutetut. Työpaikan toimihenkilöasemassa olevilla työntekijöillä on oikeus valita heitä edustava työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua.

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työpaikan työntekijöitä työsuojelun yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetun kuuluu perehtyä työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen vaikuttaviin asioihin työympäristössä ja työyhteisön tilassa tarkkailemalla niitä säännöllisesti. Hänen tulee ilmoittaa työnantajalle havaitsemistaan puutteista ja epäkohdista. Työsuojeluvaltuutettu on työntekijöiden edustajana suhteessa työsuojeluviranomaisiin ja osallistuu mahdollisiin työpaikalla suoritettaviin työsuojelutarkastuksiin.

- ◇ Työsuojeluvaltuutettu voi olla myös yhteistoiminta-asioissa henkilöstöryhmän edustajana silloin, kun neuvoteltavana on työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskeva asia, jota ei ole käsitelty tai käsitellä erikseen työsuojelun valvontalain mukaisessa järjestyksessä.
- ◇ Työsuojeluvaltuutetulla ei ole kuitenkaan kelpoisuutta toimia minkään henkilöstöryhmän yksinomaisena edustajana yhteistoiminta-asioissa, vaan hän osallistuu työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä koskevien asioiden käsittelyyn aina muun yhteistoimintalaissa tarkoitetun edustajan ohella (ks. yhteistoimintalain 5 §).⁶⁰



Yhteistoimintaedustaja

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan henkilöstö tai henkilöstöryhmä voi eräissä tilanteissa valita itselleen yhteistoimintaedustajan edustamaan heitä yhteistoimintalain mukaisissa asioissa.

Ensinnäkin henkilöstöryhmän työntekijöillä on oikeus valita keskuudestaan yhteistoimintaedustaja, jos he eivät ole valinneet luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, vaikka heillä olisi siihen oikeus. Vaali tai muu valintamenettely on järjestettävä niin, että kaikilla henkilöstöryhmään kuuluvilla työntekijöillä on tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.

Toiseksi oikeus valita yhteistoimintaedustaja on silloin, kun henkilöstöryhmän enemmistöllä ei ole oikeutta osallistua luottamusmiehen valintaan, koska he eivät ole sen työntekijäyhdistyksen jäseniä, joka on solminut heihin sovellettavan työehtosopimuksen. Tämä henkilöstöryhmän enemmistö voi niin halutessaan valita keskuudestaan enintään kahdeksi vuodeksi kerrallaan erityisen yhteistoimintaedustajan, jos heidän enemmistönsä näin päättää. Vaalin tai muun valintamenettelyn järjestävät edellä tarkoitettuun enemmistöön kuuluvat työntekijät siten, että kaikilla tähän enemmistöön kuuluvilla tulee olla tilaisuus osallistua yhteistoimintaedustajan valintaan.⁶¹

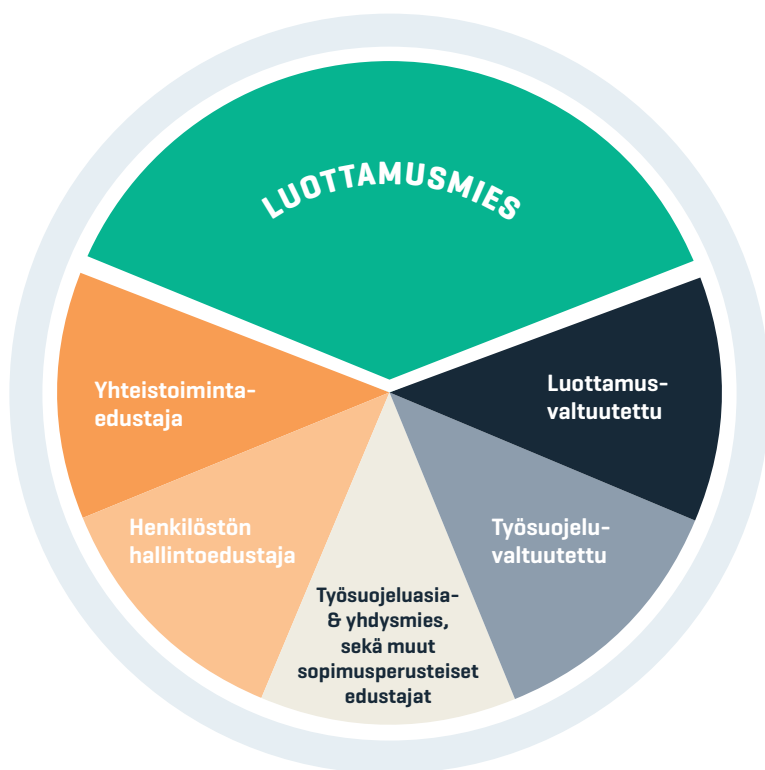
Henkilöstön hallintoedustaja

Yhteistoimintalain 29 §:n perusteella henkilöstöllä on oikeus osallistua työnantajan liiketoimintaa, taloutta ja henkilöstön asemaa koskevien tärkeiden kysymysten käsittelyyn työnantajan päättävissä, toimeenpaneivissa, valvovissa tai neuvoa-antavissa hallintoelimissä (henkilöstön hallintoedustus). Osana hallintoedustusta tulee valittavaksi henkilöstön hallintoedustaja joko sopimusperusteisesti tai yhteistoimintalaissa säädetyn tavoin.

⁶⁰ Työsuojelun yhteistoimintaorganisaatioon voi kuulua myös työehtosopimuksessa sovittu työsuojeluasiamies, joka on työsuojeluvaltuutetun apuna.

⁶¹ Ks. lisää Paanetoja - Salminen 2023.

KUVIO 5
Eri henkilöstön edustajia





3.4 Luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäinen suhde

Luottamusmiesinstituution vakiintuneisuus ja eräänlainen itsestäänselvyys on tarkoittanut sitä, että työmarkkinoilla ei ole jatkuvasti - tai edes säännöllisesti - asetettu kysymyksenalaiseksi luottamusmiesjärjestelmän tarpeellisuutta tai luottamusmiehen asemaa työpaikalla. Havaittavissa on kuitenkin ollut eräänlaisia ”kipukohtia”, jolloin keskustelu luottamusmiehen asemasta ja roolista on herännyt tai kiihtynyt.⁶²

Vuoden 2001 työsopimuslakiin otettiin ensimmäisen kerran edellä kuvattu säännös luottamusvaltuutetusta. Se synnytti muun ohessa kysymyksen työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja työsopimuslain perusteella valitun luottamusvaltuutetun ensisijaisuusjärjestyksestä.⁶³

Vuonna 2016 työmarkkinoilla käytiin keskustelua siitä, voitaisiinko luottamusvaltuutettu hyväksyä työehtosopimuksissa tarkoitetun paikallisen sopimisen osapuoleksi luottamusmiehen sijaan.⁶⁴ Tässä keskustelussa tuotiin esille myös niin sanottu luottamusmieslukko.⁶⁵

Korkeimman oikeuden ennakkopäätöksen KKO 2017:29 myötä pohdittiin luottamusmiehen toimivallan laajuutta yhteistoiminta-asioissa sekä erityisesti luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäistä suhdetta.⁶⁶ Työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen on katsottu edustavan myös järjestäytymättömiä ja muihin

⁶² Keskustelussa on ollut mukana myös järjestäytymättömien työnantajien asema etenkin työehtosopimusten yleissitovuuden näkökulmasta. Ks. Paanetoja - Vidgren 2019, s. 32-37.

⁶³ Ks. mm. Orasmaa, Edilex 2001 ja Hölttä TYV 2001-2002, s. 47-59.

⁶⁴ Ks. keskustelun uutisoinnista esim. Verkkouutiset 1 ja 2.

⁶⁵ Saman tyyppiset aiheet näyttävän olleen myös pro gradu -tutkimusten kohteena. Esimerkkeinä voidaan mainita seuraavat teemat: ”Paikallisen palkkaratkaisun sopiminen yleissitovan työehtosopimuksen edellyttäessä sopijapuoleksi luottamusmiestä - voidaanko ilman luottamusmiestä sopia?”, ”Henkilöstön edustajan määräytyminen ja sopimuskompetenssi yhteistoimintamenettelyssä työvoiman käytön vähentämisestä neuvoteltaessa”, ”Järjestäytymättömän työnantajan kompetenssi paikalliseen sopimiseen yleissitovan työehtosopimuksen perusteella”, ”Henkilöstön edustajien tehtävät ja toimivalta”, ”Luottamusvaltuutettu paikallisen sopimisen osapuolena”, ”Luottamusmies työntekijöiden edustajana paikallisessa sopimisessa” ja ”Luottamusmiehen rooli paikallisessa sopimisessa: juridisen toimivallan ja sopimusten sitovuuden kannalta”. Yhteiskunnassa käytävä ajankohtainen keskustelu saattaa ohjautua siis myös opinnäytetöiden aiheiksi.

⁶⁶ Ks. mm. Koskinen, Edilex 2017 ja Paanetoja - Ruponen, Edilex 2017.



ensisijainen työntekijöiden edustaja suhteessa luottamusvaltuutettuun.⁷⁰ Tämän on katsottu johtavan myös siihen, että mahdollisen luottamusvaltuutetun asema päättyy, jos työpaikalle valitaan luottamusmies, joka edustaa samoja työntekijöitä kuin luottamusvaltuutettu.⁷¹

Jos työpaikalla on työehtosopimuksen nojalla valittu luottamusmies, on hänen ja luottamusvaltuutetun välistä toimivaltaa arvioitava Suomea sitovien kansainvälisen sopimusten, lähinnä Kansainvälisen työjärjestö ILO:n yleissopimuksen nro 135 (työntekijäin edustajien suojelu yrityksessä ja heidän toimintansa helpottaminen) perusteella. Sen 5 artiklan mukaan ammattiyhdistyksen edustajana toimivan luottamusmiehen asema ei saa heikentyä muiden edustajien johdosta. Luottamusmies edustaa asemassaan kaikkia työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä heidän järjestäytymisestään riippumatta ja näin ollen syrjäyttää luottamusvaltuutetun silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan työehtosopimuslain perusteella.⁷²

◇◇◇ Mainittu ILO:n yleissopimuksen artikla on otettava huomioon myös arvioitaessa yleissitovan työehtosopimuksen perusteella mahdollisesti valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäistä suhdetta. Luottamusmiehen valinta yleissitovan työehtosopimuksen perusteella voisi siis estää luottamusvaltuutetun valinnan samalle henkilöstöryhmälle samalla tavoin kuin, jos luottamusmies valitaan työnantaja työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella.⁷³

⁶⁷ Paanetoja - Ruponen, Edilex 2017.

⁶⁸ HE 157/2000 vp, s. 123. Ks. myös TT 2014-93. Edustusvalta on lähtökohtaisesti samanlainen silloin, kun luottamusmies on valittu yleissitovan työehtosopimuksen perusteella.

⁶⁹ Ks. kuitenkin korkeimman oikeuden ratkaisu KKO 2017:29 (ään.).

⁷⁰ HE 157/2000 vp, s. 123-124.

⁷¹ Orasmaa, Edilex 2001, s. 4 ja mm. Äimälä-Kärkkäinen 2015, s. 680.

⁷² Ks. aiheesta mm. Tiitinen - Kröger 2012, s. 87-88.

⁷³ Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 89-90, jossa on selvitetty luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun lakisääteisiä tehtäviä. Säännökset eivät mahdollista, että asian hoitamiseen osallistuisi saman henkilöstöryhmän osalta sekä luottamusmies että luottamusvaltuutettu. Näin ollen eri lakien säännösten soveltamisen kannaltakin on selvää, että edustajana on joko luottamusmies tai luottamusvaltuutettu. Ks. Virtanen 2001, s. 91 ja myös yhteistoimintalain 5 §:n 2 momentti.



4 LUOTTAMUSMIEHEN TEHTÄVÄT, TOIMIVALTA JA ASEMA

4.1 Työehtosopimuksen mukaiset tehtävät

Luottamusmiehen tehtävistä on yleensä sovittu siinä työehtosopimuksessa, jonka määräysten perusteella luottamusmies valitaan.⁷⁴ Pääasiallinen tehtävä on edustaa jäsenliiton paikallisyhdistystä (yleensä ammattiosastoa) työehtosopimuksen ja työlainsäädännön soveltamista koskevissa asioissa. Luottamusmies valvoo työehtosopimuksen ja työlainsäädännön, samoin kuin työsopimusten ja muiden työsuhteen ehtojen noudattamista työpaikalla. Luottamusmies edustaa paikallisyhdistystä myös sellaisissa kysymyksissä, jotka liittyvät yleisesti työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin sekä työnantajan toiminnan kehittymiseen. Luottamusmiehen tehtävänä on omalta osaltaan toimia työnantajan ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.⁷⁵

4.2 Työrauhan ylläpitäminen

Työehtosopimuslaissa tarkoitetun työrauhavelvollisuuden perusteella työehtosopimuksen voimassa ollessa kaikki työehtosopimukseen kohdistuvat työtaistelutoimenpiteet ovat kiellettyjä. Työehtosopimuksettomassa tilassa ei työrauhavelvoitetta ole.

Työrauhavelvollisuus jaetaan aktiiviseen ja passiiviseen työrauhavelvollisuuteen. Passiivinen työrauhavelvollisuus eli niin sanottu itsehillintävaatimus tarkoittaa



velvollisuutta pidättäytyä työtaistelutoimista. Se koskee työehtosopimuksen solmineita työnantajien ja työntekijöiden yhdistyksiä sekä työehtosopimukseen sidottuja työnantajia, ei yksittäisiä työntekijöitä. Aktiivinen työrauhavelvollisuus velvoittaa työehtosopimukseen sidottuja yhdistyksiä valvomaan, että niiden alapuolella olevat yhdistykset, työnantajat ja työntekijät eivät ryhdy työtaistelutoimiin työehtosopimuksen voimassa ollessa.⁷⁶

Yksittäisillä työntekijöillä ei ole työrauhavelvoitteita, mutta työntekijöiden yhdistys voi joutua vastuuseen työntekijöiden käyttäytymisestä. Käytännössä vastuuseen joutuu lähinnä ammattiosasto tai muu paikallisyhdistys, koska se on ”lähellä” työpaikoilla toteuttavia toimenpiteitä. Työtuomioistuimen käytännön mukaan ammattiosasto vastaa myös ammattijärjestön edustajien, kuten luottamusmiesten, käyttäytymisestä ja menettelystä työtaisteluiden yhteydessä.⁷⁷ Näin ollen ammattiosasto voidaan tuomita työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon silloin, kun työpaikan luottamusmies on ottanut osaa työtaistelutoimenpiteeseen.⁷⁸ Vastuu voi syntyä muun muassa myös silloin, kun luottamusmies esittää työtaistelua koskevan uhkauksen, josta esimerkkinä seuraava tuomio.

- ◇◇ TT 2013-179: Pääluottamusmies oli uhannut yhtiötä yhtiön
- ◇◇ tuotantolaitoksella toteutettavalla työnseisauksella. Pääluottamusmies oli
- ◇◇ vaatinut työnantajaa hyväksymään työntekijöiden esittämän vaatimuksen

⁷⁴ Esimerkiksi Media- ja painoalan työntekijöitä koskevan työehtosopimus (2022-2024): ”1. Luottamushenkilön pääasiallisena tehtävänä on toimia ammattiosaston edustajana työehtosopimuksen soveltamista koskevilla asioilla. 2. Luottamushenkilö edustaa ammattiosastoa työolainsäädännön soveltamista koskevilla asioilla ja yleensä työnantajan ja työntekijän välisiin suhteisiin ja yrityksen kehittämiseen liittyvissä kysymyksissä. Luottamushenkilön tehtävänä on myös osaltaan toimia yrityksen ja henkilöstön välisen neuvottelu- ja yhteistoiminnan ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.”

⁷⁵ Ks. tehtävistä mm. Koskinen, Luottamusmiesjärjestelmä.

⁷⁶ Ks. mm. Saloheimo 2022, s. 238-245.

⁷⁷ Ks. tästä mm. Saloheimo 2022, s. 239-241.

⁷⁸ Esim. TT 2021:3: Ammattiosaston luottamusmiehet olivat osallistuneet työtaisteluun. Ammattiosasto vastasi edustajiensa toiminnasta ja oli siten rikkonut työrauhavelvollisuutensa. Ammattiosasto tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta ja ammattiliitto valvontavelvollisuuden laiminlyömisestä hyvityssakkoon. TT 2018:75: Varapääluottamusmies oli pääluottamusmiehen sijaisena ilmoittanut lakosta työnantajalle ja osallistunut itsekin lakkoon luottamusmiehen kanssa. Ammattiosasto vastasi lakkoon osallistuneiden edustajiensa menettelystä ja se tuomittiin työrauhavelvollisuuden rikkomisesta hyvityssakkoon. Ks. myös TT 2018:102: Kun luottamusmies oli laittanut lisä- ja ylityökielloksi katsottavan viestin toimipisteen ilmoitustaululle, ammattiosaston katsottiin rikkoneen työrauhavelvollisuuttaan lisä- ja ylityökiellon osalta.

◇ vuokratyövoiman käytöstä. Työtaistelutoimenpide oli siten kohdistunut
◇ työehtosopimuksen määräykseen, jonka mukaan työnantajalla on oikeus
◇ ottaa toimeen työntekijät, johtaa ja jakaa työt sekä irtisanoa ja erottaa
◇ työntekijät sekä määrätä yleissopimuksen vuokratyövoiman käytöstä.
◇ Ammattiosasto vastasi edustajansa menettelystä ja oli siten rikkonut
◇ työrauhavelvollisuutensa. Ammattiliiton ei ollut näytetty ryhtyneen
◇ mihinkään toimenpiteisiin työtaistelun estämiseksi, joten sen oli katsottu
◇ laiminlyöneen valvontavelvollisuutensa.⁷⁹

Edellä selvitetyn passiivisen työrauhavelvoitteen rikkomisen lisäksi ammattiosasto tai -liitto voi joutua hyvityssakkovastuuseen valvontavelvollisuutensa laiminlyönnistä.⁸⁰

4.3 Lakiin perustuvia tehtäviä

Luottamusmiehen tehtävistä työntekijöiden edustajana on säädetty useassa eri laissa. Kaikissa lainkohdissa ei kuitenkaan käytetä luottamusmies-ilmaisua vaan puhutaan yleisesti henkilöstön edustajasta, jolloin säännös soveltuu myös luottamusvaltuutettuun.

Työsopimuslain 5 luvun 3 §:n mukaan lomauttamista koskeva ennakkoselvitys voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai työntekijöille yhteisesti silloin, kun lomautus kohdistuu useaan työntekijään. Saman luvun 4 §:n mukaan varsinainen lomautusilmoitus on annettava tiedoksi myös lomautettavien työntekijöiden edustajalle.

Työsopimuslain 7 luvun 13 §:n mukaan henkilöstön edustaja voi olla sopimassa eräistä irtisanottujen työntekijöiden työllistymistä edistävään valmennukseen ja koulutukseen liittyvistä järjestelyistä. Lain 9 luvun 3 §:n mukaan irtisanomisen perusteita ja vaihtoehtoja koskeva selvitys silloin, kun taloudellisella ja tuotannollisella perusteella aiotaan irtisanoa useita työntekijöitä, voidaan antaa työntekijöiden edustajalle tai jollei tällaista ole valittu, työntekijöille yhteisesti.

Työaikalaissa säädetään useassa kohdin nimenomaan luottamusmiehen tehtävistä. Lain 14 §:n 1 momentin mukaan työnantaja ja luottamusmies tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja taikka henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä saavat sopia kirjallisesti työaikapankin käytönotosta. Työaikalain 19 §:n 2 momentin mukaan työnantajan on viivytyksettä



tehtävä työsuojeluviranomaiselle kirjallinen ilmoitus hätätöiden syystä, laajuudesta ja todennäköisestä kestosta. Työnantajan on varattava hätätöitä tekeviä työntekijöitä edustavalle luottamusmiehelle, tai jos tällaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle tai luottamusvaltuutetulle taikka muulle työntekijöiden edustajalle tilaisuus liittää ilmoitukseen lausuntonsa. Työaikalain 25 §:n 2 momentin mukaan työnantaja ja työntekijöiden luottamusmies tai, jos sellaista ei ole valittu, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusvaltuutettu taikka muu työntekijöiden edustaja saavat sopia tilapäisestä vuorokausilevon lyhentämisestä työntekijän siihen suostuessa seitsemään tuntiin, jos työn tarkoituksenmukainen järjestely sitä edellyttää. Lain 29 §:n 2 momentin mukaan luottamusmiehelle, tai jos sellaista ei ole valittu, luottamusvaltuutetulle tai muulle työntekijöiden edustajalle taikka työntekijöille on varattava tilaisuus esittää mielipiteensä siinä vaiheessa, kun työnantaja valmistelee tai aikoo muuttaa työajan tasoittamissuunnitelmaa. Työvuoroluetteloa laadittaessa työnantajan on työntekijän tai edellä tarkoitetun edustajan vaatimuksesta varattava tälle tilaisuus esittää mielipiteensä (työaikalain 30 §:n 1 mom.). Työaikalain 32 §:n 4 momentin mukaan muun muassa työntekijää edustavalla luottamusmiehellä on oikeus saada jäljennös muun muassa työaikakirjanpidosta, työajan tasoittamissuunnitelmasta ja työvuoroluettelosta.

Työaikalain 36 §:ssä säädetään yleissitovan työehtosopimuksen perusteella solmittavista paikallisista säännöllistä työaikaa koskevista sopimuksista. Jos työehtosopimuksessa on paikallisen sopimuksen osapuoleksi määrätty luottamusmies, mutta tällaista ei ole valittu, sopimuksen saa henkilöstön puolesta tehdä työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettu luottamusvaltuutettu tai muu henkilöstön valtuuttama edustaja tai, jollei tällaista ole valittu, henkilöstö tai henkilöstöryhmä yhdessä.⁸¹

Työaikalain 39 §:n 2 momentin mukaan luottamusmies voi sopia työnantajan kanssa aluehallintoviraston myöntämän määräaikaisen poikkeusluvan jatkamisesta, jos olosuhteet eivät ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet.

⁷⁹ Ks. myös esim. TT 2021:104, TT 1985-35, TT 1985-4, TT 1982-6, TT 1980-110, TT 1981-159 ja TT 1978-38.

⁸⁰ Ks. mm. Saloheimo 2022, s. 241-245.

⁸¹ Ks. myös työaikalain 37 §, jossa on säädetty sopimuksen tekemisestä ja irtisanomisesta.

Vuosilomalain (162/2005) 22 §:n mukaan työnantajan on selvitettävä työntekijöille tai heidän edustajilleen vuosiloman antamisessa työpaikalla noudatettavat yleiset periaatteet. Lain 29 §:n 2 momentin mukaan vuosilomakirjanpito sekä työnantajan ja työntekijän vuosilomalain nojalla tekemä kirjallinen sopimus on vaadittaessa näytettävä työntekijöiden luottamusmiehelle tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:n mukaisesti valitulle luottamusvaltuutetulle taikka, jos kumpaakaan ei ole valittu, työsuojeluvaltuutetulle.⁸²

Naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta annetun lain (609/1986) 6 a §:n 2 momentin mukaan tasa-arvosuunnitelma on laadittava yhteistyössä luottamusmiehen, luottamusvaltuutetun, työsuojeluvaltuutetun tai muiden henkilöstön nimeämien edustajien kanssa. Henkilöstön edustajilla on oltava riittävät osallistumis- ja vaikuttamismahdollisuudet suunnitelmaa laadittaessa. Lain 10 §:n 4 momentin mukaan työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä ja työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai sen mukaan kuin asianomaisella työpaikalla on sovittu, muulla työntekijöiden edustajalla, on itsenäinen oikeus saada palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja yksittäisestä työntekijästä hänen suostumuksellaan tai työntekijäryhmästä, tai siten kuin alaa koskevassa työehtosopimuksessa on sovittu. Oikeus koskee tilanteita, joissa on aihetta epäillä palkkasyrjintää sukupuolen perusteella. Jos tiedot koskevat yksittäisen henkilön palkkausta, asianomaiselle on ilmoitettava, että tietoja on annettu. Luottamusmies, luottamusvaltuutettu tai muu työntekijöiden edustaja ei saa ilmaista muille palkkaa ja työehtoja koskevia tietoja.

Yhdenvertaisuuslain (1325/2014) 7 §:n 2 momentin mukaan yhdenvertaisuuden edistämistoimia ja niiden vaikuttavuutta on käsiteltävä henkilöstön tai heidän edustajiensa kanssa. Säännöksen 3 momentin mukaan työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä tai, jos tällaista ei ole valittu, työsopimuslaissa tarkoitetulla luottamusvaltuutetulla tai muulla sellaisella henkilöstön edustajalla, joka on osallistunut yhdenvertaisuustoimien suunnitteluun, on oikeus pyynnöstä saada tietää, mihin toimiin työnantaja on ryhtynyt yhdenvertaisuuden edistämiseksi työpaikalla. Sama oikeus on myös työsuojeluvaltuutetulla.

Yhteistoimintalain 5 §:n 1 momentin mukaan henkilöstön edustajalla tarkoitetaan joko työehtosopimuksen perusteella valittua luottamusmiestä tai työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä tarkoitettua luottamusvaltuutettua. Kaikki ne yhteistoimintalain säännökset, joissa säädetään henkilöstön edustajan oikeuksista koskevat luottamusmiestä.⁸³



Työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain (400/2004) 10 §:n mukaan työnantajan varattava työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitulle asianomaiselle luottamusmiehelle tai työsuopimuslaissa tarkoitettulle luottamusvaltuutetulle mahdollisuus tulla kuulluksi asiassa joko suullisesti tai kirjallisesti ennen kuin aluehallintovirasto tekee päätöksen työaikalain 39 §:n ja nuorista työntekijöistä annetun lain 15 §:n (1517/2009) perusteella (poikkeusluvan myöntäminen). Jollei työpaikalla ole luottamusmiestä tai luottamusvaltuutettua, kuulemismahdollisuus on varattava työsuojeluvaltuutetulle, ja viime kädessä kullekin työntekijälle, jota päätös koskee.

4.4 Edustusvallan laajuus

Luottamusmies edustaa työehtosopimusta koskevissa tulkinta- ja soveltamisasioissa kaikkia työehtosopimukseen soveltamispiiriin kuuluvia työpaikan työntekijöitä. Edustusvalta ulottuu myös työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentissa⁸⁴ tarkoitettuihin työntekijöihin.⁸⁵ Näin ollen luottamusmies edustaa kaikkia kyseisen työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä riippumatta siitä, ovatko he asianomaisen liiton jäseniä tai oikeutettuja osallistumaan luottamusmiehen valintaan. Luottamusmiehellä ei ole kuitenkaan velvollisuutta edustaa niitä työntekijöitä, jotka eivät ole työehtosopimuksen solmineen työntekijäliiton jäseniä. Kysymys on pelkästään luottamusmiehen edustuskelpoisuudesta, ei velvollisuudesta edustaa järjestäytymättömiä tai muihin liittoihin kuuluvia työpaikan työntekijöitä.⁸⁶ Edustusvalta on yhtä laaja myös

⁸² Ks. myös työterveyshuoltolain 8 ja 11 §, työturvallisuuslain 17 §, palkkaturvain 13 §, yksityisyyden suojasta työelämässä annetun lain 9 §, tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä annetun lain 4 ja 6 § sekä työntekijöiden lähettämisestä annetun lain 12 §. Ks. lisäksi arvopaperimarkkinalain 11 ja 13 § ja opintovapaalain 9 §.

⁸³ Kysymys on yhteistoimintalain 6-11 §, 13-15 §, 18-20 §, 22, 25-27 §, 30, 35-41 §:stä.

⁸⁴ Työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentti: "Työnantaja, jota työehtosopimus sitoo, älköön sen soveltamisalalla tehkö sopimuksen ulkopuolellakaan olevan, työehtosopimuksen tarkoittamaa työtä suorittavan työntekijän kanssa työsuopimusta ehdoilla, jotka ovat ristiriidassa työehtosopimuksen kanssa." Edustusvalta on sama yleensä myös luottamusmiehelle työlaeissa säädettyjä tehtäviä hoidettaessa.

⁸⁵ Ks. Äimälä - Kärkkäinen: Työsopimuslaki 2017, s. 680

⁸⁶ Tiitinen ja Kröger korostavat, että velvollisuutta ei synny yhdistyslain (503/1989) eikä myöskään ammattiosaston sääntöjen perusteella. Tiitinen - Kröger 2012, s. 86.

niissä tehtävissä, jotka luottamusmiehelle kuuluu työlakien, kuten työsopimuslain,- työaikalain tai yhteistoimintalain perusteella. Luottamusmies edustaa siis lähtökohdallisesti myös laissa säädettyjä asioita hoitaessaan kaikkia työpaikan työntekijöitä, jotka kuuluvat hänen ”toimialueeseensa”.⁸⁷

4.5 Erityinen irtisanomissuoja

Työehtosopimuksissa on useita luottamusmiehen toimintaedellytyksiä ja asemaa turvaavia määräyksiä. Ne koskevat niin työstä vapautusta ja sen aikaisen ansionmenetyksen korvaamista, koulutusoikeutta, erilaisia tiedonsaantioikeuksia, samoin kuin erityistä irtisanomissuojaa. Työehtosopimuksissa on yleensä myös palkka- ja siirtosuoja koskevia ehtoja. Oikeuksien ohella niissä on määräyksiä luottamusmiehen velvollisuuksista, kuten tietojen luottamuksellisen käsittelyn vaatimuksesta. Siltä varalta, että työehtosopimuksessa ei olisi luottamusmiehen irtisanomissuojaa koskevia määräyksiä, on luottamusmiehen erityisestä irtisanomissuojasta säädetty työsopimuslain 7 luvun 10 §:ssä. Säännös koskee toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa olevien luottamusmiesten irtisanomista.⁸⁸

Luottamusmies on työsuhteessa omaan työnantajaansa ja sen myötä muiden työntekijöiden tapaan velvollinen noudattamaan kaikkia työntekijälle kuuluvia velvollisuuksia. Tähän ei vaikuta se, hoitaako luottamusmies tehtäviään oman työnsä ohella vai onko hän osittain tai kokonaan vapautettu työtehtävistään luottamusmiestehtävien hoitoa varten (päätoiminen pääluottamusmies).⁸⁹ Erityinen irtisanomissuoja johtaa siihen, että luottamusmiesasemassa olevan työntekijän virheet ja laiminlyönnit eivät johda samalla tavoin irtisanomisperusteen täyttymiseen kuin muiden työntekijöiden kohdalla. Myös luottamusmiehen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella on lähtökohdallisesti vaikeampaa kuin muiden työntekijöiden irtisanominen samalla perusteella. Luottamusmiehen työsopimus voidaan kuitenkin purkaa samalla tavoin kuin muiden työntekijöiden työsopimus, eli työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä säädetyn erityisen painavan syyn täytyessä. Purkamistapauksissa luottamusmiehellä ei ole työsopimuslaissa säädettyä erityissuojaa.



Luottamusmiehen irtisanominen henkilöön liittyvällä perusteella:

- ◇ Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun työsopimuksen henkilöön liittyvällä perusteella vain, jos niiden työntekijöiden enemmistö⁹⁰, joita luottamusmies tai luottamusvaltuutettu edustaa, antaa siihen suostumuksensa. Suostumuksen on oltava etukäteinen.

Luottamusmiehen irtisanominen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella:

- ◇ Työsopimuslain 7 luvun 10 §:n 2 momentin mukaan työnantaja saa irtisanoa luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun työsopimuksen taloudellisella ja tuotannollisella perusteella, saneerausmenettelyn yhteydessä tai työnantajan konkurssin ja kuoleman yhteydessä vain, jos luottamusmiehen tai luottamusvaltuutetun työ päättyy kokonaan, eikä työnantaja voi järjestää hänelle hänen ammattitaitoaan vastaavaa tai hänelle muutoin sopivaa työtä tai kouluttaa häntä muuhun työhön 4 §:ssä tarkoitetulla tavalla.⁹¹

Luottamusmiehen työsuhdeturvasta sovitaan usein myös työehtosopimuksissa. Niissä voidaan toistaa työsopimuslaissa olevien suojaäännösten sisältö tai

⁸⁷ Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 86 ja siellä mainitut esimerkit: työsopimuslain 5 luvun 3 §, 9 luvun 2 §:n 1 mom. ja 9 luvun 3 §:n 2 mom. sekä vuosilomalain 29 §:n 2 mom.

⁸⁸ Ks. lomautussuojasta työsopimuslain 5 luvun 2 §:n 4 momentti: Työnantaja saa lomauttaa työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja 13 luvun 3 §:ssä tarkoitetun luottamusvaltuutetun vain 7 luvun 10 §:n 2 momentissa säädettyillä perusteilla.

⁸⁹ Koskinen, Luottamusmiesjärjestelmä ja siellä viitatu lähteet. Ks. myös Tiitinen - Kröger 2012, s. 634.

⁹⁰ Enemmistöllä tarkoitetaan niiden työntekijöiden enemmistöä, joilla olisi ollut oikeus osallistua luottamusmiehen valintaan. Tiitinen - Kröger 2012, s. 640.

⁹¹ Myös rangaistussäännöksiä voidaan pitää osittain luottamusmiehen toimintaa suojaavina. Ks. rikoslain 47 luvun 4 §: työntekijöiden edustajien oikeuksien loukkaaminen ja 47 luvun 5 §: työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen. Ks. myös edellä selostettu KKO 2022:35.

tehostaa/korottaa niiden mukaista suojaa. Työehtosopimuksin ei siis voida sopia siitä, että luottamusmies olisi irtisanottavissa lievemmillä kuin työsopimuslaissa säädettyillä perusteilla. Yleensä työehtosopimuksissa on korotettu työsopimuslain mukaista suojaa sopimalla muun muassa luottamusmiehen ehdokas- ja jälkisuojasta. Ehdokas-suojan mukaan luottamusmiehehdokas saa saman työsuhdeturvan kuin tehtävässä jo toimiva luottamusmies.⁹² Jälkisuojamääräys ulottaa korotetun työsuhdeturvan myös työehtosopimuksessa sovitun määräajan luottamusmiestehtävän päättymisen jälkeen.⁹³ Luottamusmies on työsopimuslain mukaisen työsuhdeturvan piirissä sinä aikana, kun hän on valittuna luottamusmiestehtävään työsuhteensa aikana.⁹⁴ Jos työehtosopimuksessa on sovittu ehdokasajan suojasta ja/tai jälkisuojasta, laajenee luottamusmiehen työsuhdeturva sovitun mukaan ajallisesti.⁹⁵ Ks. alaluku 4.7, jossa tarkastellaan luottamusmiehen asemaa työehtosopimuksettomassa tilassa.

Luottamusmiehen asema ja laissa säädetty suoja päättyvät yleensä silloin, kun uudesta edustajasta on tehty työnantajalle ilmoitus.

4.6 Luottamusmies oikeuskäytännössä

Korkeimman oikeuden käsittelyyn on edennyt useita erilaisia tavalla tai toisella luottamusmiehiä koskeneita riitoja. Niissä on ollut kysymys muun muassa:

- luottamusmiehen irtisanomissuojasta⁹⁶,
- luottamusmiehen irtisanomisesta⁹⁷,
- luottamusmiehen työsopimuksen purkamisesta⁹⁸,
luottamusmiehen lomauttamisesta⁹⁹,
- luottamusmiehen asemasta¹⁰⁰,
- luottamusmieskorvauksista¹⁰¹,
- luottamusmiehen valinnasta¹⁰² sekä
- luottamusmiehen työsuhteen ehtojen muuttamisesta¹⁰³.

Korkeimmassa oikeudessa on käsitelty myös työntekijöiden järjestäytymisvapautta. Näillä ratkaisuilla KKO 2017:29 ja KKO 2022:35, joita on selvitetty edellä, on vaikutuksia luottamusmiesten asemaan.



⁹² Suojan sisältö tulee tarkistaa aina työehtosopimuksesta.

⁹³ Suojan kesto ja muut edellytykset riippuvat asianomaisen työehtosopimuksen määräyksestä.

⁹⁴ Jos varaluottamusmiehes sijaiata varsinaista luottamusmiehestä, on hänellä korotettu suoja ko. sijaisuuden ajan. Työnantajalle on yleensä aina ilmoitettava, milloin varaluottamusmiehes toimii pääluottamusmiehes sijaisena (ks.mm. TT 2001-26).

⁹⁵ Ks. TT 2005-60: Ammattiosastoon kuuluvat työntekijät olivat valinneet työpaikalle luottamusmiehes, jonka valinnasta oli ilmoitettu työnantajalle kirjallisesti. Työntekijän luottamusmiehesasema ei ollut päätynyt sen johdosta, että työpaikalla järjestetyissä uusissa vaaleissa, joihin myös muut kuin ammattiosastoon kuuluvat työntekijät olivat osallistuneet, oli valittu luottamusmieheskilöksi toinen työntekijä. Irtisanoessaan ammattiosaston valitseman pääluottamusmiehesasemassa olevan luottamusmiehes ilman luottamusmiehesopimuksen mukaisia perusteita työnantaja oli menetellyt luottamusmiehesopimuksen vastaisesti.

⁹⁶ KKO 1998:144: työopimuslaissa säädetystä luottamusmiehes irtisanomissuojasta ei voitu työehtosopimuksella sopia työntekijän vahingoksi toisin. KKO 1997:211: työpaikan ainoa tiettyyn ammattiosastoon kuuluva työntekijä ei valitessaan itsensä luottamusmiehesksi saanut työopimuslaissa tarkoitettua erityistä irtisanomissuojaa.

⁹⁷ KKO 1996:11 (ään.), KKO 1989:59, KKO 1986-II-71 ja KKO 1976-II-22. Ks. työn tarjoamisvelvollisuudesta KKO 1988:71.

⁹⁸ KKO 2001:119 (ään.): Järjestäytymätön työnantaja oli perusteettomasti purkanut luottamusmiehes työopimuksen. Tästä tuomittuun korvaukseen sovellettiin työopimuslain 17 §:n 1 momentin (320/1970) yleissitovuussäännöksen nojalla alan työehtosopimuksen osana noudatettavan luottamusmiehesopimuksen määräyksiä. KKO 1990:18: Harkittaessa kysymystä siitä, oliko työnantajalla ollut laillista perustetta työopimuksen purkamiseen, otettiin huomioon myös sellainen seikka, josta työnantaja työopimuksen purkaessaan ei vielä ollut tiennyt. Ks. myös KKO 1992:191: koeaikapurku ja liikkeen luovutus.

⁹⁹ KKO 2001:6 (ään.).

¹⁰⁰ KKO 1993:163: Suomen Työnantajain Keskusliiton ja Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelukunnan välisen perussopimuksen ja sen täydentämisestä yhteyshenkilöjärjestelmällä laaditun pöytäkirjan nojalla valittua ylempien toimihenkilöiden yhteyshenkilöä ei hänen asemansa ja tehtävänsä huomioon ottaen pidetty työopimuslaissa tarkoitettuna luottamusmiehes. KKO 1990:21: Yrityksen palveluksessa olleiden rakennusmestarien yhdysmiehesnä toiminutta työntekijää pidettiin työopimuslain tarkoitettamana luottamusmiehesnä, jonka työopimus voitiin irtisanoa vain työopimuslaissa mainituilla edellytyksillä.

¹⁰¹ KKO 1991:174: Järjestäytymätön työnantaja oli vuoden 1970 työopimuslain 17 §:n 1 momentin yleissitovuus-säännöksen nojalla velvollinen suorittamaan luottamusmieheslle alan työehtosopimuksen ja sen osana noudatettavan luottamusmiehesopimuksen mukaiset luottamusmieheskorvaukset.

¹⁰² KKO 2017:16: Korkein oikeus katsoi, että luottamusmiehes valinnassa oli tapahtunut virhe, joka oli saattanut loukata joidenkin työntekijöiden oikeuksia. Koska työnantajalle oli ilmoitettu A:n valinnasta luottamusmiehesksi ja koska ammattiosasto oli valinnan sittemmin hyväksynyt, tuli työnantajan noudattaa A:n irtisanomismenettelyssä työopimuslain 7 luvun 10 §:n 1 momentin säännöstä valintamenettelyssä tapahtuneesta virheestä huolimatta.

¹⁰³ KKO 2009:17. Ks. myös KKO:2012:50 (luottamusmiehes tehtävästä erottaminen): Ammattiyhdistyksen kokous oli päättänyt erottaa yhdistyksen luottamusmiehesksi ja varapääluottamusmiehesksi valitun A:n tehtävistään kesken tämän toimikauden luottamuspujan vuoksi. Yhdistyksen säännöissä ei ollut määräyksiä luottamusmiehes erottamisesta tehtävästään. Korkein oikeus katsoi lausumillaan perusteilla, että yhdistyksen kokouksella oli ollut oikeus erottaa A luottamusmiehesistä.

Hovioikeustasolla suurin osa ”luottamusmies” -sanalla tehdyistä hauista¹⁰⁴ antaa tuloksena erityisesti luottamusmiehen työsopimuksen päättämistä koskevia riitoja (irtisanominen tai purkaminen).¹⁰⁵ Hovioikeuksissa on kuitenkin käsitelty myös luottamusmiehen lomauttamista¹⁰⁶ ja valintaa¹⁰⁷, samoin kuin luottamusmiehen erottamista tehtävästään yhdistyslain nojalla¹⁰⁸ ja jälkisuojaa¹⁰⁹.

Työtuomioistuimessa on käsitelty runsaasti kanteita, joissa on ollut kysymys luottamusmiehen työsuhdeturvasta (luottamusmiehen irtisanominen ja irtisanomissuoja¹¹⁰ sekä lomauttaminen¹¹¹).

Muun muassa tuomiossa TT 2022:20 oli arvioitava se, oliko työnantajalla ollut oikeus päättää luottamusmiehen työsopimus ilman luottamusmiehen edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta. Asiassa oli kysymys muun ohessa kasvomas-kin käytöstä koronapandemian aikana. Työtuomioistuin katsoi, että A:n menettäminen ei voitu kokonaisuutena arvioiden pitää kuitenkään siinä määrin moitittavana, että X Oy:llä olisi ollut luottamusmiessopimuksessa edellytetyt perusteita purkaa A:n työsopimus päättämään heti ilman irtisanomisaikaa. Luottamusmiehen työsopimuksen irtisanominen puolestaan olisi edellyttänyt tämän edustamien työntekijöiden enemmistön suostumusta. A:n työsopimus oli siten päätetty luottamusmiessopimuksen määräysten vastaisesti.

Toisena mielenkiintoisena esimerkkinä voidaan mainita tuomio TT 2005-3. Toimihenkilöiden luottamusmies oli kesäaikana esimiesten poissa ollessa jäänyt omavaltaisesti kahtena päivänä työajan lyhennysvapaalle, minkä lisäksi hänen kulunvalvonnan leimauksensa olivat kolmena muuna päivänä puutteellisia. Laiminlyönnit eivät kuitenkaan asiassa ilmenevissä olosuhteissa olleet niin vakavia, että työnantajalla olisi ollut työehtosopimuksessa edellytetty erittäin painava syy luottamusmiehen työsopimuksen purkamiseen. Luottamusmiehen työsopimuksen päättämiseen ei ollut hänen edustamiensa toimihenkilöiden enemmistön suostumusta, joten myöskään irtisanomisen edellytykset eivät täytyneet.¹¹²

Työtuomioistuimessa on arvioitu myös varaluottamusmiehen asemaa¹¹³, oikeutta asettaa luottamusmiehiä¹¹⁴, luottamusmiehen asemaa¹¹⁵, luottamusmiehen palkan alentumisesta¹¹⁶ ja luottamusmiehen työsuhteen ehtojen muuttamisesta.¹¹⁷ Lisäksi esillä olevat olleet muun ohessa luottamusmiehelle maksettavien kustannusten ja korvausten määrä sekä vastikevapaa.¹¹⁸



¹⁰⁴ Ratkaisuja haettiin Edilexin tietokannasta (www.edilex.fi).

¹⁰⁵ Mm. Helsingin HO 15.5.2017 (rikosasiana työntekijöiden edustajan oikeuksien loukkaaminen irtisanomisen yhteydessä), Turun HO 2.6.2015 516, Turun HO 11.2.2015 118, Helsingin HO 18.5.2011 1526, Turun HO 22.06.2010 1475 ja Vaasan HO 13.10.2006 1406.

¹⁰⁶ Esim. Vaasan HO 5.2.2015 54.

¹⁰⁷ Mm. Vaasan HO 24.4.2015 184.

¹⁰⁸ Ainakin Helsingin HO 31.5.2011 1670 ja Helsingin HO 25.6.2013 1862.

¹⁰⁹ Vaasan HO 13.3.1997 37: A oli ottaessaan vastaan päätoimittajan tehtävän menettänyt asemansa työntekijöiden pääluottamusmiehenä, ja luottamustehtävät olivat siirtyneet varapääluottamusmiehelle. Jälkisuoja-aika oli alkanut kuluu heti A:n otettua päätoimittajan tehtävän vastaan.

¹¹⁰ Mm. TT 2006-95, TT 2007-41, TT 2006-93, TT 2006-43, TT 2006-14 (ään.), TT 2001-11 ja TT 1982-161. Ks. myös luottamusmiehen irtisanomisen peruuttamisesta TT 2011-37, työn tarjoamisvelvollisuudesta mm. TT 2022:8 ja luottamustehtävien hoitamisen rajoittaminen irtisanomisaikana TT 2015-41.

¹¹¹ Mm. TT 2011-139 ja TT 1993-46.

¹¹² Ks. myös TT 1999-70 (ään.) ja TT 1986-140. Työtuomioistuimen tuomiossa TT 2005-12 jouduttiin arvioimaan pääluottamusmiehen harjoittaman fyysisen seksuaalisen häirinnän vaikutusta työsuhteen pysyvyyteen. Työtuomioistuin katsoi jääneen näyttämättä, että pääluottamusmiehen menettelyä sen paheksuttavuudesta huolimatta olisi voitu pitää niin vakavana sopimusvelvoitteen rikkomisena, että työnantaja olisi joutunut ensimmäisenä toimenpiteenään irtisanomisaikaa noudattamatta lakkauttamaan työsuhteen.

¹¹³ Mm. TT 2011-9.

¹¹⁴ Mm. TT 2001-19 (kirkon luottamusmiessopimus).

¹¹⁵ Ks. esim. TT 2021:66 ja TT 2021:4.

¹¹⁶ Ainakin TT 2019:122 ja TT 2007-81.

¹¹⁷ Ks. mm. TT 2018:52, TT 2015-100 ja TT 1978-53.

¹¹⁸ Esimerkkeinä TT 2011-63 (ään.), TT 2000-43 ja TT 1985-134 sekä TT 2018:32.

4.7 Luottamusmiehen asema työehtosopimuksettomassa tilassa

Työehtosopimuslain mukaan työehtosopimusmääräyksiä noudatetaan niin kauan kuin työehtosopimus on voimassa. Tämän lisäksi eräät työehtosopimusmääräykset tulevat noudatettaviksi myös työehtosopimuksen voimassaolon jälkeen *yleisen jälkivaikutuksen* perusteella.¹¹⁹ Kysymys on tavanomaiseen oikeuteen, ei lakiin, perustuvasta velvollisuudesta noudattaa lakanneen työehtosopimuksen mukaisia työsuhteen ehtoja niin sanotussa (työehto)sopimuksettomassa tilassa tai sopimuksettoman kauden aikana. Yleinen jälkivaikutus johtaa siis siihen, että osa työsuhteen ehdoista määräytyy yhä voimassa olleen / lakanneen työehtosopimuksen mukaisesti.¹²⁰ Noudattamisvelvollisuus jatkuu siihen saakka, kunnes uusi työehtosopimus on solmittu ja tulee voimaan. Yleinen jälkivaikutus on kuitenkin tahdonvaltainen (dispositiivinen). Näin ollen lakanneen työehtosopimuksen mukaan määräytyvistä ehdoista on mahdollista sopia toisin työnantajan ja työntekijän välillä, mikä johtaa jälkivaikutuksen päätymiseen joko kokonaan tai osittain sopimuksen sisällöstä (kattavuudesta) riippuen.

Yleinen jälkivaikutus koskee ensinnäkin työehtosopimuksen sellaisia ehtoja, joita noudatetaan työsuhteissa. Niitä ovat muun muassa palkkaa ja sen määräytymisen perusteita koskevat määräykset, samoin kuin erilaisia työsuhteen perusteella suoritettavia taloudellisia etuuksia, työaikaa, vuosilomaa ja irtisanomissuojaa koskevat määräykset.¹²¹ Myös muiden työehtosopimuksessa sovittujen ehtojen (joita noudatetaan ”työsuhteissa muuten”), jälkivaikutusta on puollettu. Tässä yhteydessä on tarkoitettu muun muassa työpaikan olosuhteita, työsuojelua ja työhygieniää koskevia työehtosopimusmääräyksiä.¹²²

Työtuomioistuimen mukaan myös *luottamusmieheksi valitun asemaa* koskeneet määräykset säilyvät työehtosopimusten välisenä sopimuksettomana kautena.

- ◇◇◇◇◇ TT 2003:5: ”Vakiintuneen käytännön mukaan luottamusmieheksi valitun asema säilyy työehtosopimusten välisenä sopimuksettomana kautena.
- ◇◇◇◇◇ Kun työehtosopimus on tammikuun lopussa 2001 lakannut ja huhtikuussa tehdyn liityntäsopimuksen perusteella tullut yrityksessä uudestaan noudatettavaksi, työtuomioistuin katsoo, että sopimuksettomalla ajalla 1.2. - 23.4.2001 ei ole ollut vaikutusta A:n asemaan pääluottamusmiehenä.
- ◇◇◇◇◇ Myöskään mitään uutta luottamusmiesvaalia ei ole järjestetty.”



Yleisen jälkivaikutuksen ulottaminen luottamusmiehen asemaa koskeviin työehtosopimusmääräyksiin on hyväksytty myös oikeuskirjallisuudessa.¹²³

Vaikka työehtosopimuksen voimassaolo päättyy eikä uutta työehtosopimusta saada solmittua, on lakanneen sopimuksen mukaisia luottamusmiehen omaa työsuhdetta koskevia normeja yhä noudatettava yleisen jälkivaikutuksen perusteella (korva-



Yleinen jälkivaikutus ei voi jäädä syntymättä sillä perusteella, että toinen työehtosopimosapuoli ei aio enää sopimusta solmia.

ukset, työsuhdeturva jne.). Myös mahdolliset työehtosopimuksen ehdokas- ja jälkisuojaa koskevat säännökset tulevat noudatettaviksi (työehto)sopimuksettomassa tilassa. On kuitenkin huomattava, että luottamusmiehellä ei ole sopimuksettomassa tilassa kaikkia niitä tehtäviä, joita hänellä olisi työehtosopimuksen voimassa ollessa. Sopimuksettomassa tilassa ei ole työehtosopimusta, jonka noudattamista

tulisi valvoa. Käytössä ei ole myöskään työehtosopimuksessa mahdollisesti sovitua neuvottelujärjestelmää, eikä luottamusmies voi näin ollen osallistua sen mukaisiin paikallisneuvotteluihin.

¹¹⁹ Yleinen jälkivaikutus on erotettava tilanteista, joissa työehtosopimuksessa on sovittu sopimuksen päättymistä seuraavasta noudattamisvelvollisuudesta (ns. häntämääräys/roikkopykälä). Ks. siitä Saloheimo 2020, s. 174. Yleinen jälkivaikutus on pidettävä erillään myös lain puolipakottaviin eli semi-dispositiivisiin säännöksiin liittyvästä työsuopimusperusteisesta 'jälkivaikutuksesta' (ks. työsuopimuslain 13 luvun 7 §:n 2 mom.) ja lakisääteisestä automaattisesta, mutta irtisanomisenvaraisesta 'jälkivaikutuksesta' (työaikalain (872/2019) 34 §:n 6 mom.). Ks. Tiitinen - Kröger 2012, s. 779 ja vuoden 1996 työaikalain (605/1996) 40 §:n 2 momentin säännös ja sitä koskevat perustelut HE 34/1996 vp, s. 69-70.

¹²⁰ Saloheimo 2020, s. 174: "Työehtosopimuksen lakkaamisesta huolimatta pääsääntönä on, että sopimuksen mukaisia ehtoja noudatetaan työehtosopimuksen jälkivaikutuksen nojalla edelleen, kunnes uusi työehtosopimus on tullut voimaan tai muista ehdoista on sovittu työnantajan ja työntekijän välillä." Ks. myös Saloheimo, Edilex 2020, Paanetoja, Jälkivaikutus. Tieteen termipankki ja mm. Tiitinen 2005, s. 139-140.

¹²¹ Tiitinen-Kröger 2012, s. 780-781. Ks. myös TT 2006:31.

¹²² Tiitinen - Kröger 2012, s. 781, erit. av. 63 ja. Ks. myös Tiitinen - Kröger 2012, s. 782, jossa tuodaan esille, että yleissitovan työehtosopimuksen määräysten jälkivaikutus ulottuu työsuopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 momentin sanamuodon mukaan myös työolonormeihin. Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 73 ja Sarkko 1973, s. 199.

¹²³ Rusanen 1994, s. 28, Saloheimo 2020, s. 175, Saloheimo, Edilex 2020, s. 4 ja Saloheimo 2022, s. 280-284. Ks. lisäksi Koskinen, Edilex 2021: "Myös luottamusmiesten asemaa koskevilla ehdoilla on käytännössä jälkivaikutus väliaikaisen sopimuksettomien tilan aikana."

Viime aikoina on keskusteltu yleisen jälkivaikutuksen kestosta ja siitä, voisiko se jäädä syntymättä erityisesti silloin, kun lakanneen työehtosopimuksen solmijat eivät aio enää keskenään solmia uutta työehtosopimusta.¹²⁴ Asiaa on tarkasteltu myös aiemmin. Sopimuksettoman kauden tavanomaista pidemmän keston tai "pysyvän" työehtosopimuksettomien tilan syntymisen ei ole katsottu vaikuttavan työehtosopimuksen yleiseen jälkivaikutukseen.¹²⁵ Yleinen jälkivaikutus ei voi jäädä syntymättä sillä perusteella, että toinen työehtosopimusosapuoli ei aio enää sopimusta solmia. Työehtosopimuksen solmijat voivat vaihtua tai muuttua.¹²⁶ Mitään perusteita ei ole myöskään esitettävissä sille, että yleinen jälkivaikutus lakkaisi ajan kulumisen myötä. Näin ollen yleinen jälkivaikutus on työehtosopimuksettomassa tilassa lähtökohtaisesti ajallisesti rajoittamaton. Tätä näkemystä puoltaa se, että työnantajalla ei ole käytössään sellaista kompetenssin antavaa normia, jonka perusteella olisi mahdollista yksipuolisesti heikentää työntekijöiden työehtosopimukseen perustuneita ehtoja.¹²⁷

¹²⁴ Saloheimo 2020, s. 152 ja Saloheimo 2022.

¹²⁵ Mm. HE 34/1996 vp, s. 69 ja HE 157/2000 vp, s. 126.

¹²⁶ Tiitinen - Kröger 2012, s. 783.

¹²⁷ Ks. lisää Paanetoja, Edilex 2022.



5 LUOTTAMUSMIESTEN KERTOMAA

5.1 Yleinen käsitys

Kyselyssä luottamusmiehiä pyydettiin kertomaan, mikä heidän mielestään on ihmisten yleinen käsitys luottamusmiehestä. Useammassa vastauksessa tuli ilmi, että erityisesti pidempään työelämässä mukana olleilla henkilöillä saattaa olla positiivisempi kuva luottamusmiehen roolista ja tarpeellisuudesta kuin niillä, joilla on vähän kokemusta työelämästä. Vastauksissa heijastui myös jonkin verran vanha-kantaista ajattelua, jonka mukaan luottamusmies ajaisi yksinomaan liiton etuja. Näin ollen luottamusmiehen roolia viestinviejänä, edustajana ja neuvottelukumppanina ei välttämättä mielletä. Vastausten mukaan luottamusmiehen toimenkuva saatetaan ymmärtää myös liian laajaksi (”hoitaa kaiken”).

Luottamusmiesten jaksamisen ja luottamusmiestehtävien kiinnostavuuden näkökulmasta huolestuttavana voidaan pitää sitä, että luottamusmiestä saatetaan pitää ”kaiken ikävän kantajana”, tai että luottamusmiehellä olisi jonkinlainen vastuu siitä, että asiat eivät ole työpaikalla kunnossa. Luottamusmiesten vastauksissaan kuvaama yleinen mielikuva ei muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta näyttänyt pohjautuvan luottamusmiesten pääasiallisiin tehtäviin (työehtosopimuksen ja työlaainsäädännön noudattamisen valvonta työpaikalla), mikä on yllättävää.

Seuraavalla sivulla otteita vastauksista.

Positiivisia näkemyksiä:

"Useimmilla käsitys osaavasta edunvalvonnasta"

"Luottamushenkilön työtä arvostetaan usein vasta sitten, kun on itsellä joku ongelma ratkaistavana."

"Enemmän tuntuu olevan luottoa luottamusmiehellä kuin HR-edustajilla."

"Avustaja monenlaisiin ongelmatilanteisiin."

"Hyödyllinen"

"Tärkeä henkilö"

"Työmaalla tuki ja turva!"

"Tulipalojen sammuttaja."

"On todella tarpeellinen, kokevat tukena ja turvana, luottamusmies voi olla heidän äänitorvena."

"Hoitaa kaiken"

"Viimeinen oljenkorsi"

"Aina valmis auttamaan"

"Neuvottelija, TES:n ulkoa osaaja, neuvoja, kuuntelija."

"Tärkeä osa työyhteisöä"

"Olla työntekijän turvana lakipykälien sallimassa raossa. Yrittää pitää työrauhaa työnantajan ja työntekijöiden välissä."

"Luottari on kaikkien työntekijöiden luottomies, joka hoitaa työntekijän huolet."

"Luottamusmies on diplomaatti."

"Hyödyllinen, henkilöstöä edustava ja henkilöstöä puolustava."

"Yhteisten asioiden hoitaja."



"Se on jo nimessä eli luottamusmies."

"Viestin viejä työnantajalle."

"Jämpti"

"Tasapuolinen ja vastuullinen rooli työpaikoilla."

"Hiukan vanhanaikaista, mutta luotettavaa."

"Auttaa pulassa olevia työkavereita."

Negatiivisia näkemyksiä:

"Riippakivi"

"Arvostus luottamusmiestä kohtaan on tippunut, ei heitä katsota tarvittavan."

"No, varmaan meitä pidetään "jarruna" työelämän kehitykselle."

"Kaksijakoinen, ei aina niin ruusuinen. Luottamusmies on helppo kohde purkaa kiukkuja, kun asiat ei mene oman mielen mukaan."

"Liian poliittista toimintaa."

"Vastarannankiiski ja kommunisti"

"Nuoremmat eivät tiedä oikein luottamusmiehen roolia työpaikalla."

"Lakkokenraali"

"Ehkä heillä on aika vahvasti ay-rakkikoinen maine."

"Juoksupoika"

"Likakaivo"

"Jääräpäitä koko sakkii"

"Luullaan, että tietää kaiken, heti, tässä nyt. Ei oikein arvosteta, varsinkaan naispuolista."

"Odotetaan johtajuutta ja tinkimätöntä työntekijän puolustamista."

"Puun ja kuoren välissä"

"Yleinen mielikuva on, että luottamusmiehet haastavat riitaa työnantajan kanssa."

"Joko yhdentekevä tai joku jonka pitäisi hoitaa kaikki epäkohdat kuntoon."

"Olen ihminen, joka voi taikoa itse sössityn asian työnantajan viaksi."

"Laiska, joka ei tee töitä."

"Kaikesta riitelevä ja raivoava kiukkuinen mies. Kunnon vanhan ajan liittojyrä."

"Ei ole helppo paikka, vaatii hermoja ja energiaa."

"Luottamusmies on sitä varten, että hän hoitaa ikävät asiat työnantajan kanssa. Luottamusmiestä ei nähdä voimavarana esimerkiksi, kun halutaan kehittää toimintaa."

"Monella on kuvitelma, että luottamusmies vain istuu "kopissaan" ja käy herrojen kanssa syömässä ja juomassa."

"Turha henkilö kunnes tulee hässäköitä, puhelin soi kuului liittoon tai ei."

"Ei niitä tarvita kun voi hoitaa asiat itsekin."

"Ylityöllistettyjä, sosiaalisia, ihmisten kanssa toimeentulevia henkilöitä."

"Enemmän ideologiaa ja oman edun tavoittelua kuin yhteistä hyvää."

"Tarpeellinen, mutta liian vähän vaikutusvaltaa."



5.2 Haastavinta tai vaikeinta luottamusmiestehtävässä

Luottamusmiehiltä kysyttiin oman luottamusmiesuran aikaista vaikeinta tai haastavinta asiaa tai tapahtumaa. Useassa vastauksessa haastavimmaksi kuvattiin uran ensimmäiset yhteistoimintaneuvottelut. Yleisesti henkilöstön vähentämistä koskevat neuvottelut ja niiden laajuus (usea työntekijä irtisanomisuhan alla) koettiin vaikeiksi, samoin kuin erilaiset yritystoiminnan muutosten seuraukset työpaikalla. Myös irtisanomisen kohdistuminen läheisiin työtovereihin mainittiin erityisen haastavana. Koronapandemian aikaiset lomautukset ja irtisanomiset sekä kilpailukykykysöimukseen pohjautuneet työehtosopimusmuutokset ja niiden mukaisten työajan pidennysten toteuttaminen olivat vaikeiden asioiden ja tapahtumien joukossa. Lisäksi henkilöperusteisissa irtisanomissa ja erilaisten työntekijöiden henkilökohtaisten ongelmien selvittelyssä mukana oleminen koettiin hankalana. Vaikeiksi kuvattiin myös tilanteet, joissa edustettava työntekijä ei hyväksy työnantajan ratkaisua, vaikka se olisikin ollut lain ja työehtosopimuksen mukainen.

Globalisaatiosta ja työvoiman heterogeenisyydestä koettiin aiheutuneen luottamusmiehelle vain yksittäisiä haastavia tilanteita. Kysymys oli lähinnä tiedottamiseen ja tiedonvälitykseen liittyvistä ongelmista silloin, kun henkilöstössä on usean eri kansalaisuuden edustajia, työrajoitteisia tai vammaisia.

Luottamusmiehen pääasiallisten tehtävien hoitoon kerrottiin liittyvän suhteellisen vähän haasteita ja vaikeuksia. Esimerkkeinä mainittiin kuitenkin erimielisyysneuvottelut ja työpaikkataseisten sopimusten solmiminen työnantajan kanssa. Myös lakoon valmistautuminen ja työtaisteluiden toteuttaminen olivat muutaman vastaajan mukaan haastavia asioita.

Luottamusmiesten kertomat haasteet ja vaikeudet otetaan huomioon luvussa 7 arvioitaessa erilaisia kehitysnäkymiä.

Seuraavalla aukeamalla on otteita vastauksista.

Vaikeat ja haastavat asiat luottamusmiesuralla

"YT-neuvottelut."

"Työntekijään kohdistunut työsuorituksen vähättely ja kiusaaminen esimiehen toimesta."

"Koronapandemian aikaisten, suurista lomautuksista sekä irtisanomisista johtuva/ johtunut jäsenistön ns. jälkihoito."

"Työpaikkakiusaaminen"

"Ensimmäiset YT-neuvottelut."

"YT-neuvottelut, joissa paljon vähennyksiä."

"Menehtyneen työkaverin perheen luona käyminen."

"Päihdeongelmaan puuttuminen ja siitä seurannut irtisanominen."

"Uuden palkkausmallin rakentaminen osalle työntekijöitä."

"Työtaisteluiden jälkeinen luottamusmiehen painostaminen."

"Vuokratyöntekijöiden asioiden hoitaminen."

"Erimielisyyssiasta neuvottelu työnantajan edustajan kanssa."

"Yksittäisten ihmisten tapaukset ovat olleet niitä haasteellisimpia silloin, kun edustettavan on ollut vaikea ymmärtää miksi hänen näkemyksensä mukainen väärin kohtelu ei ole ollut lain, TESin tai työnantajan näkemyksen mukaan väärin."

"Oikeudenkäynti erimielisyyssiä muistion pohjalta."

"Koronavarotoimenpiteistä johtuvat työaikajärjestelyt."

"Sopimus joustavasta työajasta."

"Firman alasajo."

"Kilpailukyky sopimuksen mukainen sopiminen."

"Lakot"



"Tuotannon siirtyminen pois Suomesta."

"Epätasa-arvoinen palkkiomenettely työntekijöiden ja toimihenkilöiden välillä."

"Alihankintaan siirtymisen aiheuttama työntekijöiden irtisanominen."

"KiKy-sopimuksen olemassaolo."

"Sopimuksen tekeminen, johon sisältyi KIKY-sopimuksen tuomat lisätunnit."

"Suostua luottamusmiehen rooliin."

"Palkan laskentaongelmat."

"Lakkoon valmistautuminen."

"Yrityskohtaisen työehtosopimuksen neuvottelu."

"Korona-ajan yt:t."

"Sairausloman jälkeinen neuvottelu jatkotoimista."

"Kuulovammaisen kanssa kommunikointi."

"Erimielisyysmuistion loppuratkaisun odottaminen."

"Kun työntekijä ei suostunut uskomaan, että hänen kohdallaan on toimittu oikein, vaikei hänestä siltä tuntunut."

"Työrajoitteisten työsuhteen säilyttäminen."

"Tilanne, kun yrityksen johto ilmoitti tehtaan mahdollisesta sulkemisesta."

"Olla läsnä, kun työntekijää irtisanotaan."

"Liikkeenluovutuksen aikaan tapahtuneiden asioiden kulku."

"Yrittää auttaa irtisanottavia, jotka kokevat, että heitä on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti."

"Tiedottaminen kun kansalaisuuksia on 56 maasta."

"Työntekijän henkilökohtaisten asioiden kuuleminen."

"Kun joutuu olemaan tukena hyvien työkavereiden irtisanomistilanteissa (YT)"

5.3 Muiden kuin luottamusmiehelle kuuluvien tehtävien hoitaminen

Yli puolet (51 prosenttia) kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä kertoi, että heidän hoidettavinaan on myös sellaisia asioita, jotka eivät kuulu luottamusmiestehtäviin. Niitä olivat työntekijöiden henkilökohtaiseen elämään liittyvissä kysymyksissä tavalla tai toisella auttaminen tai pelkästään ongelmien ja vaikeuksien kuunteleminen. Useassa vastauksessa tuotiin esille myös työsuojelukysymykset ja erityisesti työsuojeluvaltuutetulle kuuluvien asioiden hoitaminen. Edelleen vastausten perusteella oli pääteltävissä, että luottamusmiehet saattavat joutua joskus osallistumaan osittain työnantajalle (lähinnä lähiesihenkilölle) kuuluvien tehtävien hoitamiseen, kuten työntekijöiden keskinäisten välien, tai esihenkilö-alaisuuteen ongelmien selvittelyyn.

Edellä alaluvussa 4.4 tuli esille, että luottamusmies edustaa myös niitä työntekijöitä, joihin työnantaja joutuu noudattamaan työehtosopimusta työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin perusteella (järjestäytymättömät ja muuhun kuin työehtosopimuksen solmineeseen liittoon kuuluvat työntekijät). Mitään velvollisuutta heidän edustamiensa luottamusmiehellä ei kuitenkaan ole. Muiden kuin liittoon kuuluvien työntekijöiden edustaminen ja heidän asioidensa hoitaminen oli vastausten mukaan tehtävä, jonka ei välttämättä koeta kuuluvan luottamusmiehelle.



Otteita vastauksista:

"Työntekijöiden erimielisyyksien / välien selvittely. Toisena osapuolena toinen työntekijä tai esihenkilö."

"Omaan liittoon kuulumattomien henkilöiden asiat."

"Henkilöstö luulee, että käytännössä kaikki asiat kuuluu luottamusmiehelle. Jopa perheasioita on tultu keskustelemaan."

"Lähinnä ihmisten henkilökohtaisten asioiden kuunteleminen."

"Henkilökohtaisia ongelmia, puolisoiden työsuhdeasioita."

"Tuntuu, että pitäisi hoitaa myös työsuojelupuolen ja henkilökohtaisen elämän asioita."

"Liittoon kuulumattoman alkoholiongelman käsittely."

"Hyvin paljon esimerkiksi koulutuksiin liittyviä asioita. Paljon asioita, jotka ennemminkin kuuluisi työsuojeluvaltuutetulle."

"Luottamusmiehenä joutuu olemaan joskus "psykoterapeuttina"."

"Työntekijöiden valitukset, jotka eivät koske ylipäätään työpaikkaa tai työntekoa. Työntekijät vissiin näkee, että luottamusmies on myös terapeutti, psykologi, pappi."

"Liittoon kuulumattomat."

"Ei-järjestäytyneet tulevat kysymään neuvoa esim. ulkoistustilanteessa, henkilöstön vähennystilanteissa tai tukipakettiasioissa."

"Palkankorotuksen kysyminen."

"Liittoon kuulumattomien henkilöiden edustaminen."

"Työntekijöiden keskinäisiä erimielisyyksiä töiden teosta eli mielestäni enemmän esimiehen hommia."

"Liittoon kuulumattomien esittämät kysymykset ja joskus on henkilötason ongelmia."

"Lähinnä joudun puolustamaan myös työntekijöitä, jotka eivät kuulu ammattiosastoon. Paljon on myös työpaikan /HR kehittämistyötä sysätty kontolleni. Tämä on kuitenkin ok itselleni."

"Olla sosiaalityöntekijä."

"Työyhteisön jäsenten keskenäiset ristiriidat."

"Toimin välillä psykologina ainakin omasta mielestä."

"Liittoon kuulumattomat ihmiset vaativat samoja oikeuksia kuin liittoon kuuluvat. Riitatilanteita henkilökohtaisella tasolla."

"Työsuojeluasioista huolehtimista."

"Alkoholiongelmaan puuttuminen."

"Neuvotellut liittoon kuulumattomien työsuhdeasioista työnantajan kanssa."

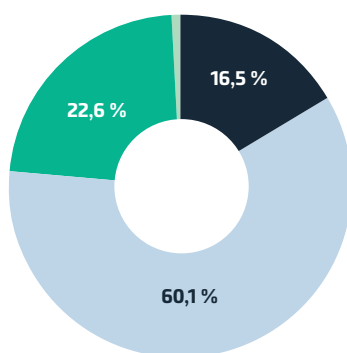
Tässä yhteydessä on huomattava, että 55 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että luottamusmiehen varsinaisissa tehtävissä ei ole sellaisia tehtäviä, joita työntekijät voisivat jatkossa hoitaa itse.

5.4 Erimielisyysneuvottelut paikallistasolla

Kyselyyn vastanneista luottamusmiehistä 66 prosenttia kertoi, että työhön sovellettavassa työehtosopimuksessa¹²⁸ on määräykset työehtosopimusta koskevien erimielisyyksien neuvottelujärjestyksestä, jonka mukaan työehtosopimusta koskevasta erimielisyydestä tulee neuvotella ensin työpaikkatasolla.

Luottamusmiehillä oli määrällisesti erilainen kokemus paikallistason erimielisyysneuvotteluihin osallistumisesta. 60 prosenttia vastanneista luottamusmiehistä oli osallistunut paikallistason erimielisyysneuvotteluihin muutamia kertoja, 16,5 prosenttia ei koskaan ja 22,6 prosenttia useasti.

Myös erimielisyysneuvotteluihin osallistuneiden luottamusmiesten kokemukset neuvotteluista vaihtelivat. Useassa vastauksessa tuli esille tavoite ja tarve ratkaista työpaikalla syntyneet erimielisyydet nimenomaan työpaikkatasolla. Neuvotteluja kuvattiin hyvähenkiseksi mutta myös kokemuksia sanelusta ja ongelmien ”lakaisusta maton alle” oli. Positiivista oli tieto siitä, että paikallistasolla ei välttämättä ole ollut tarvetta edetä erimielisyysmuistion laatimiseen ja asian saattamiseen liittojen välillä käsiteltäväksi, vaan erimielisyydet on saatu ratkaistua työpaikalla.



KUVIO 6
Kuinka usein olet osallistunut paikallistason erimielisyysneuvotteluihin luottamusmiehenä? [N=381]

- En koskaan [63]
- Muutamia kertoja [229]
- Useasti [86]
- En osaa sanoa [3]

¹²⁸ Työehtosopimus, jonka perusteella luottamusmies on valittu.

Luottamusmiesten omat kokemukset työpaikkatasolla tapahtuvasta erimielisyyksien neuvottelusta.

+ Hyviä kokemuksia:

"Sujuvat pääsääntöisesti hyvin."

"Asiat yleensä varsin nopeasti saadaan selvitettyä viimeistään siinä vaiheessa, kun kumpikin osapuoli on kysynyt neuvoa omilta liitoiltaan."

"Onnistuu hyvin mutta perustelut täytyy olla kunnossa ja pysyä tiukkana."

"Melkein kaikki on saatu paikallisesti sovittua pienen väännön jälkeen."

"Ovat menneet hyvässä hengessä."

"Niissä ollaan päästy melko hyvin kumpaakin osapuolta tyydyttävään ratkaisuun."

"Yleensä olleet hyvässä hengessä neuvoteltuja, vaikkakin tiukkoja."

"Uskoakseni paikallisesti saavutetaan aina paras lopputulos, koska tunnetaan koko case parhaiten."

- Huonoja kokemuksia:

"Ihan surkeaa. Ei työnantaja tosiasiallisesti neuvottele, vaan ainoastaan perustelee oman kantansa. Joskus niinkin laajalti kuin yhdellä lauseella."

"Työnantaja käyttää asemaansa hyväkseen."

"Valitettavasti useasti on täytyneet tehdä erimielisyyksimuistio, koska paikallisesti ei olla pystytty sopimaan asioista."

"Asiat tuntuu olevan lähtökohtaisesti jo valmiiksi päätettyjä."

"Meillä on hyvin autoritaarinen ylhäältä-alas komento talossa, ja lähtökohta näyttää aina olevan syvä vastakkainasettelu, ja jäykkyys suhteessa ilmeisimpiinkin oikaisua edellyttäviin asioihin."

"Tosi vaikeaa, kun työnantajaliitolla on aivan erilainen näkemys melkein joka asiasta."



5.5 Syitä tehtävien hoidon haasteellisuudelle

Luottamusmiehiä pyydettiin kertomaan, mikä heidän mielestään on syynä luottamusmiestehtävien hoitamisen mahdolliseen vaikeuteen tai haasteellisuuteen. Vastauksissa tuli esille muun ohessa seuraavia syitä:

- tiedon ja ajan puute,
- lakien ja työehtosopimusten tekstien vaikeaselkoisuus,
- henkilökemioiden yhteensopimattomuus,
- johtamista koskevat epäkohdat,
- edustettavien työntekijöiden virheelliset käsitykset luottamusmiehen toimintamahdollisuuksista,
- asioiden kiireellisyys,
- niiden työntekijöiden edustaminen, jotka eivät ole liiton jäseniä sekä
- koronapandemia ja sen aiheuttamat työvoiman vähennykset.

Vastausten perusteella kävi ilmi, että luottamusmies pyrkii hedelmälliseen vuoro-vaikutukseen myös työnantajan edustajien kanssa. Tämä saatetaan kokea joskus negatiivisena työntekijöiden puolelta; ikään kuin luottamusmies ei toimisi oikeassa roolissa pyrkiessään hyvään ja toimivaan yhteistyöhön työnantajan kanssa. Merkilepantavaa on lisäksi, että edustettavat työntekijät eivät välttämättä ole kiinnostuneita yhteisten asioiden hoidosta tai niiden hoitamisen tärkeys voi olla heille vaikeaa ymmärtää esimerkiksi huonon suomen kielen taidon tai yhteiskunnallisen järjestelmän vierauden johdosta. Luottamusmiestehtävän hoito saattaa siis kohdata haasteita henkilöstöstä käsin. Vastauksissa tuotiin esille myös luottamusmiehen ja liiton näkemysten erilaisuus ja siitä luottamusmiestehtävän hoidolle aiheutuvat vaikeudet.

Seuraavista vastausten otteista tulee esille laajasti myös muita tekijöitä, jotka vaikuttavat luottamusmiestehtävän hoitamiseen.

Syitä tehtävien hoidon haasteellisuudelle

"Ihmiset ovat erilaisia ja ajattelevat eri tavalla. Välillä viestin perillemeno on haastavaa, koska kaikki eivät näe kokonaisuutta."

"Työnantaja kuvittelee olevansa aina oikeassa."

"Edustettavien kohtaaminen on vielä haasteellisempaa etätyöaikana. Muutenkin edustettavani ovat eri rakennuksissa, joten kohtaamiset eivät ole jokapäiväisiä. Edustettavat ovat myös kovin passiivisia kaikkeen."

"Lakimuutokset ja työehtosopimusmuutokset."

"Työnantaja ei oikeasti halua neuvotella useimmiten ja työntekijöiden järjestäytymättömyys."

"Työnantajan luottamuksen ja arvostuksen puute."

"Työnantajan kanssa vaikea asioida ja avoimuuden puute."

"Molempien osapuolien ehkä liiankin kovat odotukset lopputuloksesta. Unohdetaan välillä, että sopimus on aina jonkin tasoinen kompromissi."

"Näkemyserot tapahtumien kulusta."

"Keskusteluyhteyden säilyttäminen työntekijöiden ja työnantajan välillä."

"Tuntuu sanelupolitiikalta hyvin usein. Aito neuvottelu puuttuu."

"Monesti vaikeaselkoista tekstiä tesseissä."

"Työntekijäpuolella vähän työkaluja neuvotteluissa."

"Työntekijöillä unohtuu helposti se, että tes myös velvoittaa tiettyihin asioihin, joita luottamusmiehen pitää valvoa toteutuvan."

"Näkemyserot."

"Huonot johtamistaidot, muuttunut maailman tilanne."

"Ryhmän tasapuolinen luotsaaminen."



"Esimies ei osaa / tiedä miten toimia. Purkaa/ kyselee luottamusmieheltä asioita, jotka ei tälle kuulu vaan hänen itse pitäisi ne hoitaa / käskää."

"Vanhanaikaiset ajattelutavat että työntekijät ja työnantajat ovat vastakkain eikä puhalla yhteen hiileen."

"TES ei ole seurannut mukana yrityskentän rakennemuutoksessa. Ts. yritykset vähentyneet ja vastaavasti kasvaneet henkilömäärältään/alueeltaan."

"Kaikki eivät aivan ymmärrä luottamusmiehen tehtävää ja toivovat jatkuvia vaatimuksia paremmista eduista, vaikkei niille olisi mitään perustettakaan."

"Johtaminen on siirtynyt sähköpostiin, ja niihin ei vastata, jos tilanne on hankala."

"Miettiä, miten asian esittää, että vastapuolikin ymmärtää oman näkökulman."

"Työnantaja ei omalta osaltaan luo hyvää pohjaa neuvottelun kulttuurille, ja epäilyä on aina työntekijöillä, jos jotain muutoksia tai ehdotuksia on tulossa, oletus on että huonompaan suuntaan asioita viedään, vaikka niin ei todellakaan yleensä ole."

"Edustettavia on paljon."

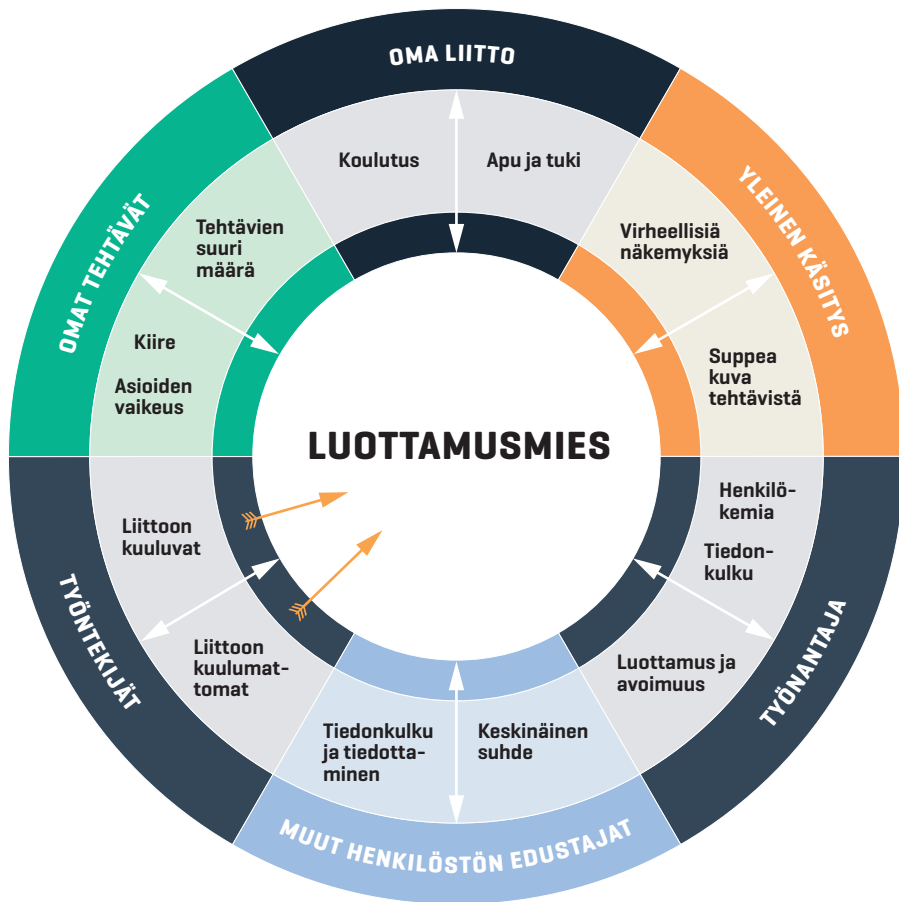
"Työnantaja ei halua kertoa mitään, ne on itse ongittava."

"Lakitekstien monitulkinnallisuus."

"Työnantajan henkilöjohtamisen osaamattomuudesta."

KUVIO 7

Luottamusmiehen tehtävän hoidolle kohdistuvia haasteita, odotuksia ja vaatimuksia



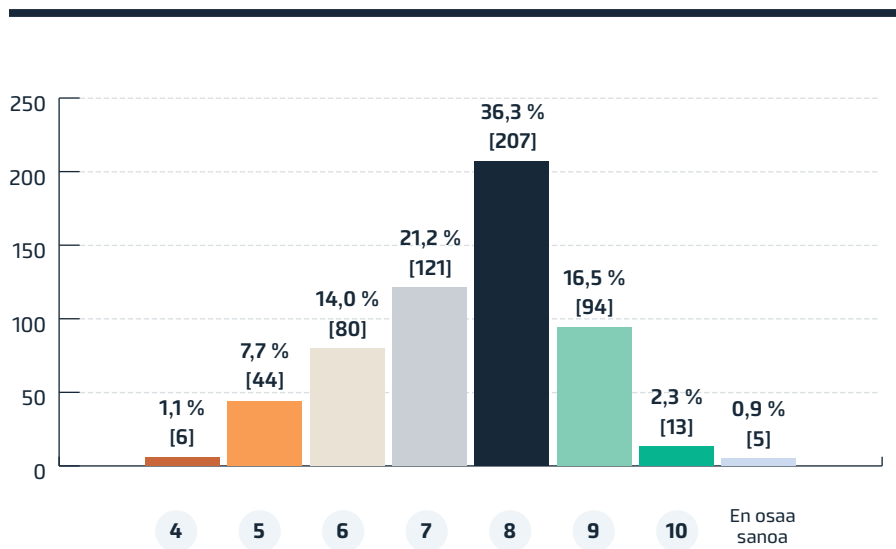


5.6 Yhteistyö työnantajan kanssa

Luottamusmiehiä pyydettiin arvioimaan asteikolla 4-10 (4 huonoin ja 10 paras arvosana) oman ja työnantajan välisen yhteistyön onnistumista. Eniten vastauksia sai arvosana 8, eli käytännössä yhteistyön koetaan toimivan hyvin.

KUVIO 8

Minkä arvosanan annat luottamusmiehen ja työnantajan välisen yhteistyön onnistumisesta omalla työpaikallasi asteikolla 4-10 (4 on huonoin arvosana, 10 on paras). [N=570]



Luottamusmiesten näkemykset omasta neuvotteluasemastaan työnantajan kanssa vaihtelivat erittäin hyvästä olemattomaan.

Seuraavalla sivulla on otteita vastauksista.

Käsitys luottamusmiehen neuvotteluasemasta hoidettaessa asioita työnantajan kanssa

Hyvä

"Minua kuunnellaan ja minuun luotetaan."

"Meillä on hyvät neuvotteluyhteydet TA:n kanssa."

"Omalla työpaikallani arvostetaan luottamusmiestä ja luottamusmiesjärjestelmää, joten omat kokemukseni ovat pääosin hyvät neuvotteluasemasta."

"Luottamusmiehellä on hyvä asema neuvotella. Pääluottamusmiehellä vielä parempi."

"Samalla viivalla ollaan."

"Neuvotteluasema on reilu."

"Välillä vaikeaa."

"Usein puun ja kuoren välissä."

"Neuvotteluasema on aina haastava, tasapainoa ei lähtökohtaisesti ole."

"Työnantajalla pienoinen ylilyöntiasema."

"Meillä neuvotteluasema on huono ilman liittoa. Vain liiton pelko auttaa neuvotteluissa jonkinlaiseen tulokseen, mutta ei aina auta sekään."

"Koen vähättelyä ja sivuuttamista esimiesten toimesta."

"Mahdollisuudet oikeasti vaikuttaa asioiden käsittelyyn ovat huonot."

"Kyllähän sitä vähän kerjuulla ollaan."

"Aina oot alakynnessä kun vastassa on raha ja valta."

NEUVOTTELUASEMA

Olematon

"Altavastaaja, työnantaja sanelee ja neuvottelu on vähäistä, perälaudan mukaan mennään monessa asiassa."

"Työnantaja sanelee. Ota tai jätä... Ei siinä neuvottelusta ole kyse."



Vastauksissa kerrottiin neuvotteluaseman olevan riippuvainen erityisesti tiedonkulu-
lusta ja avoimuudesta. Lisäksi tuli esille, että neuvottelukokemuksiin vaikuttaa pitkälti
myös neuvottelujen kohde. Merkilläpantavaa on, että luottamusmies saattaa olla erilaisissa neu-
vottelutapahtumissa ainoana henkilöstön edus-
tajana, kun työnantajan puolelta edustajia on
yleensä useampia. Tällaisen asetelman kerrot-
tiin jo sellaisenaan synnyttävän epätasapainoa.



***Luottamusmies saattaa olla
erilaisissa neuvottelu-
tapahtumissa ainoana
henkilöstön edustajana,
kun työnantajan puolelta
edustajia on yleensä
useampia.***

Luottamusmiehiltä kysyttiin myös, mitkä kaikki
asiat vaikuttavat työnantajan ja luottamusmie-
hen välisen yhteistyön toimivuuteen. Useassa
vastauksessa tuotiin esille molemminpuolinen
luottamus sekä avoin ja rehellinen keskusteluyhteys. Yhtä merkittävässä asemassa
oli luottamusmiehen ja työnantajan edustajien henkilökemioiden yhteensopivuus.

Luottamusmiesten vastauksia työnantajan ja luottamusmiehen välisen yhteistyön toimivuuteen vaikuttavista asioista:

"Luottamus.
Ymmärrys
molempien
toimenkuvasta
ja vastuista."

"Avoimuus,
luottamus."

"Luottamus
ja yhdessä
keskustelu."

"Asiantuntemus
molemmin
puolin, luotta-
muksellisuus,
avoimuus, hyvät
henkilösuhteet."

"Luottamus,
säännöllinen
yhteydenpito,
avoimuus puolin
ja toisin."

"Avoimuus,
rehellisyys,
keskusteleva
ilmapiiri,
kompromissit."

"Toisen osapuolen
arvostaminen
ja luottaminen
siihen, että
haetaan yhdessä
yhteistä etua."

"Historia,
oppineisuus ja
kokonaisvaltainen
ymmärrys
työpaikan
asioista."

"Luottamus,
asiantuntemus,
neuvottelutaidot."

"Luottamus,
rehellisyys, sovi-
tuista asioista
kiinni pitäminen,
säännölliset
keskustelu-
tuokiot."

"Aito
neuvotteluvara
paikallisesti."

"Avoimuus,
ansaittu luot-
tamus molemmin
puolin, tiedon-
saanti, halukkuus
toimia oikeuden-
mukaisesti."

"Yrityskulttuuri,
luottamusmiehen
oma asenne,
taloudellinen
tilanne,
tahtotila."

"Rehellisyys ja
tiedonkulku.
Halu yhteis-
toimintaan."

"Henkilökemia,
koulutus/
pätevyys,
sopivuus."

"Avoin tiedotus."

"Helppo
kontaktointi,
luottamus."

"Henkilökemia,
luonne."

"Luottamus
ja sovitusta
asioista
kiinnipitäminen."

"Rehellisyys,
avoimuus,
kunnioitus,
asiallisuus,
ammatti-
taitoisuus."

"Joustavuus
ja hyvä keskus-
teluyhteys."

"Molempien
pitää ymmärtää
joustaa."

"Asiat
valmisteltava
ennakkoon
huolella."

"Molemmin-
puolinen
kuunteleminen
ja ymmärrys."



"Sopimusten noudattaminen."

"Luottamus siihen, että toinen ei pyri tulkitsemaan asioita (lakia) omaksi hyväkseen."

"Työnantajaakin pitää kiinnostaa."

"Asioiden tunteminen ja henkilökemiat."

"Avoin keskustelu aina vaikka ei olisi mitään ongelmia."

"Kohtelias ja asiallinen yhteydenpito."

"Molemmat tuntevat lainsäädännön ja tessin."

"Luottamusmies saa riittävästi tietoa työnantajan tilanteesta."

"Kyky kuunnella molemmin puolin."

"Hyvä henkilökemia, jäsenistön tuki, luottamus, reiluus."

"Asiaperusteet, aikaisempi toiminta, henkilösuhteet, työilmapiiri, johdon tavoitteet."

"Asiallinen kielenkäyttö, tunteiden pitäminen kurissa molemmin puolin, toisen kunnioittaminen."

"Rehellisyys, luotettavuus, avoimuus ja kunnioitus."

"Luottamusmies tiedostaa asemansa vastuut, oikeudet yms."

"Työnantajan pitäisi olla enemmän kiinnostunut omista työntekijöistä."

"Ennakointi."

"Kyky kuunnella ja ymmärtää toisen osapuolen näkemystä."

"Henkilökemiat. Selkeät säännöt, joita molemmat noudattavat."

"Yhteistyöhalukkuus molemmin puolin."

"Selkeä kommunikaatio ja hyvä tiedonkulku."

"Rehti ja avoin keskustelu."

"Halu käydä keskustelua."

"Vuorovaikutustaidot."

"Molempien näkemysten arviointi ja arvostus."

"Työnantajan sitoutuneisuus luottamusmies-toimintaan."

"Tiimipelaaminen"

"Tasaveroinen asema, taustatietojen jakaminen, molemminpuolinen luottamus."

"Reilu peli molemmin puolin."



Paikallisesta sopimisesta luottamusmiehillä oli erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia.¹²⁹ Paikallista sopimista kuvattiin yhtäältä hyvin toimivaksi ja toisaalta eräänlaiseksi sanelupolitiikaksi. Yleisesti paikallisen sopimisen toimivuus vaikutti vähintäänkin keskinkertaiselta. Luottamusmiesten mukaan paikallinen sopiminen voi olla myös erinomainen työkalu tai keino ottaa huomioon yksittäisen työpaikan asioita.

Seuraavat otteet kuvaavat näkemyksiä paikallisesta eli työpaikkatasolla tapahtuvasta sopimisesta ja sen roolista luottamusmiesten näkökulmasta.

Näkemyksiä paikallisesta sopimisesta:

- "Jostain asioista voi neuvotella ja joskus jopa hyvin tuloksin. Poikkeuksena TES:n palkkaneuvottelut."*
- "Jos asiat eivät mene työnantajan toiveiden mukaan, neuvottelut "unohtuvat" ja asiat jäävät hoitamatta."*
- "Paikallinen sopiminen tarkoittaa lähes aina pyrkimystä työehtosopimuksen määräyksistä heikompaan lopputulokseen. Paikallinen sopiminen ei ole edes lumelääkettä eri työpaikkojen tuottavuuden saatikka työssäjaksamisen lisäämiseen."*
- "Hyvässä yhteisymmärryksessä."*
- "Välillä onnistuu, välillä ei..... pääsääntöisesti onnistuu."*
- "Isossa kuvassa ihan ok."*
- "Nihkeää, välillä työnantaja osaa yllättää."*
- "Paikallisjohdon kanssa saan asioita eteenpäin kohtuullisesti."*
- "Huonosti onnistuu."*

¹²⁹ Kyselyssä ei paikallista sopimista rajattu yksinomaan työehtosopimukseen perustuvaan sopimiseen vaan puhuttiin laajasti työpaikkatasolla tapahtuvasta sopimisesta, jossa luottamusmies on mukana. Käytännössä kysymys on kuitenkin pääosin juuri työehtosopimukseen perustuvasta paikallisesta sopimisesta ja tämä tuli esille myös vastauksissa.

"Toimii jos molemmat osapuolet on samalla aaltopituudella, eikä esim HR estä sitä."

"Vahva työnantaja jyrää."

"Ollaan vielä ihan alkuvaiheessa."

"Hyvässä hengessä sovitellaan asioita yhteen ja pyrimme pääsemään kaikkia miellyttävään sopuun."

"Keskinäkertaista."

"Pitkät perinteet ja yleensä asioista pystyy sopimaan."

"Pitäisi lopettaa koko paikallinen sopiminen."

"Nykyään vaikeaa."

"Meillä tämä on kohtalaisen hyvällä tasolla."

"Pienistä asioista päästään sopimaan, mutta isommat henkilöstöryhmää koskevat asiat eivät etene."

"Ei ole mitään sopimista. On vain suostumista."

"Joskus toimii, mutta harvemmin ei."

"Hyvässä ja realistisessa hengessä tehdään asioita yhdessä."

"Toivottavasti ei koskaan mennä pelkästään paikallisiin sopimuksiin."

"Yleisesti varmaan saadaan sopimukset maaliin, mutta väentämistä on työnantajien kanssa."

"Työnantaja pyrkii aina saneluun."

"Arjen rutiinia, isoja ja pieniä asioita, usein nopeitakin päätöksiä."

"Vaikeaa, kun työnantaja ei ymmärrä mitä tarkoittaa paikallinen sopiminen."

"Välillä väännetään, mutta pääasiassa saadaan tehtyä hyviä sopimuksia."

"Toimii suht hyvin."

"Melko tarpeetonta ja vähäistä."



"Meillä on huono paikallisen sopimisen kulttuuri."

"Hyvää, jos on edes joku perälauta sopimiselle, jolloin on edes joku työkalu pitää/saada jotain läpi."

"Tällä hetkellä paikallisessa sopimisessa otetaan huomioon työntekijöiden mielipiteet neuvoteltavasta asiasta ja työnantaja pyrkii olemaan rehellinen hyvän lopputuloksen saamiseksi."

"Vaatii kehittämistä."

"Vaikeaa kädenvääntöä."

"Riippuu ihan siitä mistä neuvotellaan."

"Ei ole sopimista, tulee vain paperi nenän eteen ja se on siinä."

"Meillä tehty paljon paikallisia sopimuksia, ja yhteistä niiden valmistumiseen on se, että molemmat puolet ovat voittajia."

"Kokemukset huonoja."

"Ei toimi ja näyttäytyy erittäin negatiivisesti. Sopiminen paikallisesti ei anna mitään yli sen minkä järjestö on sopinut "perälaudaksi"."

"Hyvin usein vaikeaa vääntämistä."

"Teatteria, ei ole aitoa sopimista."

Vastauksissa oli esitetty myös perusteita sille, miksi sopiminen työpaikkatasolla ei välttämättä onnistu, tai minkä vuoksi sitä ei koeta hedelmälliseksi. Sopiminen työpaikkatasolla näyttäisi onnistuvan hyvin, jos sekä työnantaja- ja työntekijäpuolella on yhteinen intressi. Tärkeänä pidettiin, että työehtosopimus raamittaa sopimista ja että siinä on sovittuna niin sanottu perälauta, jota noudatetaan, jos muuta ei saada työpaikalla sovittua. Neuvottelutasapainon ja yhteyden toimivuuden kerrottiin edistävän sopua sisällöistä. Luottamusta pidettiin myös tärkeänä seikkana, joka mahdollistaa reiluksi ja hyväksi koettujen sopimusten syntyminen työpaikkatasolla. Edelleen vastauksista kävi ilmi, että työpaikkatasoinen sopiminen edellyttää toistuvuutta tai jatkuvuutta ja sopimisen kulttuurin muodostumista. Paikallinen sopiminen voi epäonnistua myös neuvottelijoiden osaamattomuuden johdosta.¹³⁰

¹³⁰ Otteita vastauksista:

"Kuvailisin sitä hedelmälliseksi tavaksi hoitaa asioita silloin, kun osapuolilla on yhteinen intressi. Eli kun molemmat osapuolet haluavat todella saada asian ratkaistuksi."

"Koen paikalliset sopimiset hyvinä. Kuitenkin siten, että "pohjalla" on sitova TES ja silloin, kun ehtoja voidaan paikallisesti sopia paremmaksi, ei huonommaksi työntekijän kannalta."

"Hyvillä neuvotteluyhteyksillä saadaan aikaan kaikkia hyödyttäviä lopputuloksia."

"Antaa lisää mahdollisuuksia."

"Helpottunut vuosi vuodelta. Todennäköisesti molemminpuolinen luottamussuhde on tässä vuosien varrella päässyt syntymään ja hyvä niin."

"Loistava asia, kun luottamus on kunnossa."

"Parhaimmillaan loistava työkalu, perälaudoitta toteutuessaan pahimmillaan paha uhka."

"Työnantaja kuuntelee myös meitä luottamusmiehiä ja haluaa meidät samaan pöytään."

"Selkeät raamit sopimisessa selkeyttää paljon asioita."

"Ammattitaidotonta työnantajan puolelta."

"Tes on se tärkein, ja sen jälkeen on joitain pieniä asioita saatu sovittua paikallisesti."



5.7 Luottamusmiehen osaaminen ja sen varmistaminen

Luottamusmiehiä pyydettiin kertomaan, ovatko he saaneet mielestään riittävästi koulutusta luottamusmiestöiden hoitoon. Vastaajista 74 prosenttia vastasi kysymykseen myöntävästi.

Luottamusmiehiltä kysyttiin myös, mitä koulutusta he ovat mahdollisesti kaivanneet tai kaipaavat. Vastauksissa tuli esille toiveita niin laajasta ja yleistasoisesta koulutuksesta kuin myös yksittäisiä aihepiirejä koskevasta koulutuksesta. Koulutustemoina esitettiin muun muassa neuvottelu- ja esiintymistaitoja, työehtosopimusten tulkintaa ja erilaisten työpaikan ongelmatilanteiden selvittelyä. Useassa vastauksessa kiinnitettiin huomioita koronapandemian aikaiseen koulutustarjonnan vähäisyyteen samoin kuin koulutusten hyödyntämisen käytännön vaikeuksiin. Koulutuksen puutteellisuuden syinä mainittiin oman elämän kiireet ja työnantajan negatiivinen suhtautuminen koulutuksiin, ei niinkään koulutustarjonnan vähäisyys.

Merkillepantavaa on, että useammassa vastauksessa toivottiin yksittäisten kurssien lisäksi jatkuvaa perehdytystä ja tietojen päivittämistä koskevaa koulutusta. Myös mentorointi- tai kummipohjaista koulutusta kaivattiin. Luottamusmiehen perus- ja jatkokurssin jälkeen toivottiin enemmän kertauskoulutuksia.

Luottamusmiehet toivoivat koulutuksiin myös aiempaa enemmän käytännönläheisyyttä ja vastausten antamista työpaikalla esille tulleisiin ongelmiin. Toiveena oli saada tietoja yksittäisiin tapauksiin ja myös vinkkejä, miten yhteistyötä työnantajan kanssa saisi kehitettyä.



6 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ KYSELYN PERUSTEELLA

Tämän raportin alussa tuotiin esille lähtökohtia, joilla oletettiin olevan vaikutusta luottamusmiehen tehtäviin ja asemaan. Niitä olivat muun ohessa työn sisällölliset muutokset digitalisaation johdosta, työn pirstaloituminen ja kansainvälistyminen sekä edustettavien työntekijöiden heterogeenisyys. Lisäksi olettamana esitettiin, että kaikki työntekijät eivät välttämättä koe tarvitsevansa luottamusmiestä etujen valvojaksi tai edustajaksi, ja että luottamusmiehet saattavat joutua hoitamaan myös muita kuin varsinaisia luottamusmiestehtäviä. Edelleen uumoiltiin yksittäisen luottamusmiehen roolin muuttumista, mikäli siirrytään aiempaa laajemmin työpaikataseiseen työehdoista sopimiseen. Myös uudistuvan lainsäädännön synnyttämät haasteet olivat esillä.

Toteutetun luottamusmieskyselyn perusteella kävi ilmi, että edellä esitetyt toimintaympäristön, työvoimarakenteen, sopimisen tason tai työmarkkinasuhteiden muutokset eivät kuitenkaan vaikuta liiemmin luottamusmiesten arjessa. Sen sijaan haasteellisina koettiin suhteellisen perinteiset kysymykset, kuten työvoiman vähentäminen ja sitä koskevat neuvottelut, riittävä tiedon saanti työnantajalta, lakien ja työehtosopimusten vaikeaselkoisuus sekä suuri hallittavan ja opiskeltavan tiedon määrä. Merkittävä ja useassa vastauksessa esille tullut haasteellisuus johtui ajan puutteesta ja kiireestä sekä henkilökemian kohtaamattomuudesta työnantajan edustajan ja luottamusmiehen kesken. Samanlaista henkilösuhteiden vaikeutta luottamusmiehet olivat kokeneet myös joskus edustettaviensa kanssa. Edelleen haasteena mainittiin työntekijöiden luottamuksen saavuttaminen ja vaikeus saada työntekijöitä aktiivisiksi. Työpaikkojen työntekijöillä kerrottiin joskus olevan vääristynyt kuva luottamusmiehestä



niin sanottuna ay-aktiivina, mikä sekin hankaloittaa yhteistyötä ja luottamuksellista vuorovaikutusta.

Vain muutamissa vastauksissa tuotiin esille kansainvälisen työympäristön haasteet. Tässä yhteydessä kysymys oli lähinnä tiedottamisen vaikeudesta. Edelleen muutamien vastausten mukaan ongelmia tai haasteita voi syntyä siitä, että edustettavien joukossa on henkilöitä, joiden on vaikeaa ymmärtää suomalaista järjestelmää.

Sen sijaan digitalisaatiota ei mainittu lainkaan haasteena. Osa-aikatyö, määräaikaiset työsuhteet tai vaihteleva työaika eivät nekään olleet vastauksissa esillä haasteina tai ongelmia. Vastauksissa ei myöskään - yksittäisiä poikkeuksia lukuun ottamatta - tulleet esille vammaisten, vajaakuntoisten tai osatyökykyisten työntekijöiden erityistarpeet. Työkykyasiat mainittiin lähinnä vastauksissa, joissa luottamusmies kertoi olleensa mukana työterveysneuvotteluissa, tai kun kysymys oli työsopimuksen päättämisestä sairauden perusteella.

Luottamusmiesten tehtävät vaikuttivat vastausten perusteella suhteellisen suppeilta, vaikka niitä oli paljon eikä aikaa koettu olevan aina riittävästi niiden hoitamiseen. Useassa vastauksessa tuli esille avustaminen ja rooli muissa kuin luottamusmiehen toimenkuvaan kuuluvissa tehtävissä (työntekijöiden siviilielämän asiat).

Vastauksissa ei korostunut niinkään luottamusmiehen tehtävä työehtosopimuksen tai lakien noudattamisen valvonnassa. Työehtosopimuksessa sovitun neuvottelujärjestyksen mukaiset erimielisyysneuvottelut eivät olleet merkittävässä asemassa luottamusmiestehtävien joukossa. Osalla vastanneista ei ollut lainkaan kokemusta paikallisesta sopimisesta. Vain muutamassa vastauksessa tuli esille luottamusmiehen rooli lakoissa ja ylipäänsä työtaisteluissa.

Haasteena tai epäkohtana koettiin, että luottamusmies edustaa myös liittoon kuulumattomia työntekijöitä ja sitä tuntui osalla vastaajista olevan vaikea hyväksyä. Toisaalta vastauksissa tuli esille, että joskus luottamushenkilö saattaa ikään kuin joutua hoitamaan lähiesihenkilön vastuulle kuuluvia työilmapiiriä koskevia asioita. Luottamusmiehillä oli vastausten mukaan myös tehtäviä, jotka heidän mukaansa kuuluisivat työsuojeluvaltuutetulle.

Poikkeukselliset tapahtumat, lähinnä koronapandemian vaikutukset työpaikoilla, koettiin haastavina. Samoin kilpailukykysovimuksen jälkeen sovitut työehtosopimusmuutokset ja niiden toteuttaminen haastoivat osaa vastanneista luottamusmiehistä.

Luottamusmiehelle on tarjolla useita vaikuttamisen paikkoja. Kyselyn vastauksissa ei niitä kuitenkaan tullut laajasti esille. Esimerkiksi työehtosopimukseen perustuva paikallinen sopiminen ja luottamusmiehen rooli siinä ei näyttäytynyt merkittävänä asiana. Työaikalain 39 §:n 2 momentin mukaan luottamusmies¹³¹ voi sopia työnantajan kanssa aluehallintoviraston myöntämän poikkeuslupan jatkamisesta, jos olosuhteet eivät ole myöntämisen jälkeen olennaisesti muuttuneet. Tässä yhteydessä luottamusmiehellä on merkittävä rooli varmistamassa, että työaikalaista myönnetyt poikkeukset voivat jatkua ilman viranomaiskontrollia (lupaa ei tarvitse hakea uudelleen). Luottamusmies on myös ensisijainen taho, jota on kuultava työsuojelun poikkeuslupaa haettaessa.¹³² Vastauksissa ei tuotu esille tällaisen roolin haasteellisuutta.

Yllättävänä voidaan pitää sitä, että luottamusmiehet eivät olleet kokeneet haastavina vaihtelevan työajan sopimuksia tai perhevapaiden käyttöä.

Olen todennut vuonna 2017, että luottamusmiehen tulisi olla yhtä aikaa ”vähän kuin ekonomi, psykologi ja juristi”.¹³³ Samantyyppinen käsitys välittyi useasta luottamusmiehen vastauksesta.



**Luottamusmiehen
tulisi olla yhtä aikaa
”vähän kuin ekonomi,
psykologi ja juristi”**

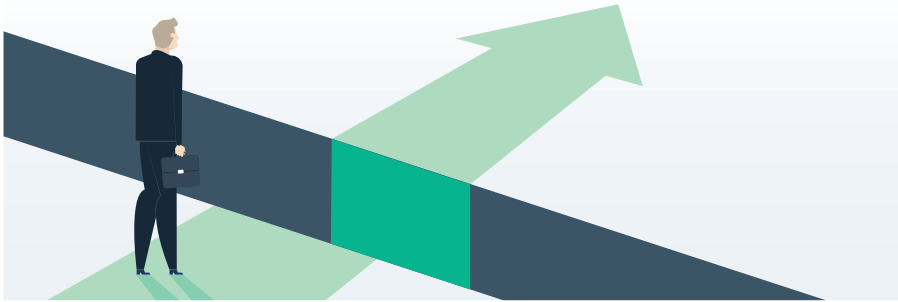
Luottamusmiesten toimenkuva vaikuttaa olevan paljon laajempi kuin mitä sen itse asiassa tulisi olla työehtosopimuksen ja lakien mukaan. Näin ollen luottamusmiehet eivät välttämättä pääse niinkään keskittymään määräysten ja säännösten noudattamisen valvontaan tai edustajan ja neuvottelukumppanin rooliin, vaan aikaa kuluu paljon

muuhun. Ajan kuluminen muuhun kuin luottamusmiehen toimenkuvaan kuuluvien tehtävien hoitamiseen voi olla selityksenä muun muassa sille, että luottamusmiehistä ja heidän merkityksestään ei synny työpaikalla eikä myöskään yleisesti oikeaa kuvaa.

¹³¹ Ks. lainkohdasta muut mahdolliset sopijaosapuolet.

¹³² Ks. työneuvostosta ja eräistä työsuojelun poikkeusluvista annetun lain 10 §.

¹³³ Haastattelu Paanetoja.



7 UUSIA HAASTEITA JA KEHITYSNÄKYMÄÄ

7.1 Sopimisjärjestelmän muutosten vaikutus

On tärkeää, että yrityskohtaisissa työehtosopimuksissa sovitaan myös luottamus-
miesjärjestelmästä, mikäli nykyisen kaltainen luottamusmiesjärjestelmä halutaan
säilyttää. Mikäli samalla alalla solmitaan useita paikallisia työehtosopimuksia, on
mahdollista, että niissä on erilaisia määräyksiä luottamusmiesten valinnasta ja teh-
tävistä. Yrityskohtaisen työehtosopimuksen solmijana on työntekijäpuolella oltava
työntekijäliitto tai sen alapuolella oleva paikallisyhdistys. Näin ollen liitoilla on mah-
dollisuus koordinoida, että luottamusmiehiä koskevat määräykset ovat yhteneväiset.

Paikallistasolla solmittavien työehtosopimusten yritys- tai työpaikkakohtaiset mää-
räykset voivat muuttaa luottamusmiehen tehtäviä, ja luottamusmiehen valvottavaksi
voi tulla myös aiemmasta poikkeavien määräysten noudattaminen. Luottamusmie-
hillä voi jatkossa olla entistä enemmän valvottavanaan yksilöllisiä, työpaikkakohtai-
sia määräyksiä. Onkin tärkeää, että työpaikkatasolla solmittavien työehtosopimusten
lisääntyminen otetaan huomioon myös luottamusmieskoulutuksissa. Luottamus-
miesten tiedontarve saattaa edellyttää räätälöityjä koulutuksia.

7.2 Uudet vaatteet; esimerkkinä yhteistoimintalain mukainen jatkuva vuoropuhelu

Luottamusmiesten on muun ohella seurattava lakien muutoksia sekä kyettävä omaksumaan uutta tietoa ja toimintatapoja. Uusi yhteistoimintalaki tuli voimaan 1.1.2022. Siinä korostetaan aiempaa enemmän luottamuksellista suhdetta henkilöstön ja työnantajan välillä, jotta lain piiriin kuuluvat asiat saataisiin hoidettua yhteistoiminnan hengessä, ottaen huomioon sekä työnantajan että henkilöstön edut.

Yhteistoimintalain 5 §:n mukaan ensisijaisena henkilöstön edustajana on aina työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies. Jos työpaikalla on valittuna luottamusmies, tulee hänen lähtökohtaisesti edustaa kaikkia työehtosopimuksen soveltamisalaan kuuluvia työntekijöitä myös yhteistoimintalain mukaisissa asioissa. Tässä ei ole tapahtunut muutosta vuoden 2007 yhteistoimintalakiin (334/2007) verrattuna. Työehtosopimuksen perusteella valitulla luottamusmiehellä on siis yhä merkittävä rooli myös yhteistoimintalain mukaisissa asioissa koko henkilöstön (tai henkilöstöryhmän) edustajana.¹³⁴

Yhteistoimintalain 1 §:n 1 momentin mukaan työnantajan ja henkilöstön tulee toimia yhteistoiminnan hengessä toistensa oikeuksia ja velvollisuuksia kunnioittaen ja ottaen samalla huomioon toistensa edut. Säännöksessä on asetettu molemmille osapuolille: työnantajalla ja henkilöstön edustajalle velvollisuus toimia yhteistoiminnan hengessä. Lisäksi lain mukaisia asioita hoidettaessa on otettava huomioon myös toisen sopijapuolen edut.

Yhteistoimintalain 6 §:n mukaan työnantajan on käytävä säännönmukaista vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa yrityksen tai yhteisön toiminnan sekä työyhteisön kehittämiseksi lain piiriin kuuluvissa asioissa. Vuoropuhelulla tarkoitetaan työnantajan ja henkilöstön edustajan välistä asioiden käsittelyä, jolla edistetään riittävää ja oikea-aikaista tiedonkulkua työnantajan ja henkilöstön välillä sekä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia asioissa, jotka koskevat työtä, työoloja tai asemaa. Jatkuva vuoropuhelu on tärkeä työnantajan ja henkilöstön yhteistyöfoorumi ja tiedonkulun väline. Kysymys on oltava aidosta dialogista, jossa keskustellaan ja kuunnellaan riittävien tietojen pohjalta.

Yhteistoimintalaissa säädetään vuoropuhelun laadullisesta vaatimuksesta. Aiemmin tällaista velvoitetta ei ollut laissa. Sen mukaan vuoropuhelun on oltava luonteeltaan



rakentavaa ja osapuolten on otettava huomioon toistensa edut, tarpeet ja asema. Vaatimus kohdistuu molempiin osapuoliin ja se on eräänlainen myötävaikutusvelvollisuus. Henkilöstön edustajan - ja useimmiten siis luottamusmiehen - kannalta säännös edellyttää rakentavaa suhtautumista esimerkiksi työnantajan liiketoimintallisiin ratkaisuihin sekä pitäytymistä sellaisissa aloitteissa ja ehdotuksissa, jotka ovat toteuttamiskelpoisia ja työnantajan voimavarojen puitteissa toteutettavissa. Myötävaikuttamista koskeva velvoite ulottuu myös yhteistoimintalain mukaisiin muutosneuvotteluihin. Tämä asettaa vaatimuksia luottamusmiehen osaamiselle ja arviointikyvyille. Myös luottamusmiehen vuoropuhelu- ja neuvottelutaidot saattavat olla entistä merkittävämmässä asemassa.

Tässä hankkeessa toteutettiin luottamusmieskysely aikana, jolloin uusi yhteistoimintalaki oli ollut voimassa jo useamman kuukauden. Kuitenkin vain muutamassa vastauksessa tuotiin esille lain muuttuminen ja sen synnyttämä toiminta- ja ajattelutavan muutos.

On tärkeää, että erityisesti luottamusmieskoulutuksissa keskitytään yhteistoimintalain mukaiseen myötävaikutusvelvollisuuteen ja pohditaan, mitä se eri yhteistoiminta-asioissa tarkoittaa ja edellyttää.

Yhteistoimintateeman alla on luontevaa tarkastella myös luottamusmiesten osaamista, toisin sanoen, onko luottamusmiehillä tarvittavat edellytykset toimia entistä enemmän työnantajan lojaalina keskustelu- ja neuvottelukumppanina, ja miten erityisesti luottamusmieskoulutuksissa voidaan varmistaa riittävien edellytysten täyttyminen. Luottamusmiehen osaaminen on laaja kokonaisuus, johon vaikuttaa hänen koulutuksensa ja kokemuksensa sekä mahdollisuus hyödyntää verkostoja, samoin kuin kyky toimia vuorovaikutuksellisesti. Merkittävässä asemassa ovat myös luottamusmiehen persoona ja sen yhteensopivuus hoidettavan asian sekä työnantajan edustajan ja henkilöstön kanssa.¹³⁵ Luottamusmiestehtävään ei välttämättä ole työpaikoilla ”tungosta”, ja näin ollen valituksi saattaa tulla ainoa tehtävästä kiinnostunut henkilö. Jos valinnassa ei voida kiinnittää huomiota osaamiseen, on luonnollista,

¹³⁴ Ks. Ahtela 2016, s. 12, jossa korostetaan, että luottamusmies on yrityksen ja henkilöstön välisen yhteistoiminnan linkki ja on tässä ominaisuudessa usein avainasemassa erilaisissa muutos- ja kehittämishankkeissa. Yhteistoimintalain näkökulmasta on merkittävää, että luottamusmiesjärjestelmä tunnustetaan yhdeksi keskeiseksi työpaikan yhteistoiminnan osapuoleksi.

¹³⁵ Miettinen 2020, s. 47-51 ja siellä viitatu lähteet.



Luottamusmiehen valinnasta säätämistä ei voitane pitää tarkoituksenmukaisena, jos nykyinen työehtosopimukseen perustuva järjestelmä toimii hyvin. Yleisesti ei ole tuotu esille mitään suuria nykyisen luottamusmiesjärjestelmän epäkohtia. Näin ollen ei liene tarvetta säätää lailla luottamusmiesjärjestelmästä ja/tai luottamusmiehen valinnasta. Siitä erillinen kysymys on kokonaan se, onko tarvetta säätää luottamusmiehen toimintaoikeuksista tai -valtuuksista nykyistä laajemmin, tai luottamusmiehen edustusvallan laajuudesta.¹³⁷

Raportin alaluvussa 3.2 selvitettiin työntekijöiden mahdollisuutta valita luottamusmies silloin, kun työnantaja joutuu noudattamaan työehtosopimusta yleissitovuuden perusteella. Työntekijöillä on luottamusmiehen valintaoikeus mutta työnantajalla ei ole välttämättä velvollisuutta hyväksyä yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen asemaa. Jotta työnantaja olisi aina velvollinen hyväksymään valitun luottamusmiehen, voisi olla tarpeen muuttaa lainsäädäntöä. Käytännössä kysymykseen tulisi työsopimuslain 2 luvun 7 §:n 1 §:n tarkistaminen. Yleissitovan työehtosopimuksen noudattamista koskevassa säännöksessä voitaisiin selventää, mitä kaikkia työehtosopimuksen normeja työnantajan on noudatettava. Mahdollista on toki myös, että asia ratkeaisi jossain vaiheessa oikeuskäytännön, lähinnä korkeimman oikeuden käytännön, perusteella. Jos yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen aseman tunnustamista koskevasta velvollisuudesta säädettäisiin työsopimuslaissa, olisi samassa yhteydessä tarkoituksenmukaista selventää myös luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäistä suhdetta ja säätää myös siitä tarvittaessa.

Keskusteltaessa luottamusmiehen valinnasta yleissitovan työehtosopimuksen perusteella on tärkeää huomata, että luottamusmiehen toimenkuva ja tehtävät ovat huomattavasti suppeammat kuin silloin, kun hänet valitaan työnantajaa työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella. Kuten edellä kävi ilmi (alaluku 3.3), jää pääasiallinen tehtävä eli työehtosopimuksen määräysten noudattamisen valvonta ammattiosaston tai paikallisyhdistyksen edustajana puuttumaan, koska työehtosopimusta ei noudateta työehtosopimuslain vaan työsopimuslain perusteella. Paikallaan voisi olla pohtia myös sitä, tulisiko työpaikan kaikkien

¹³⁶ Ks. Göransson 2014, s. 11.

¹³⁷ Luottamusmiehen katsotaan edustavan myös työehtosopimuslain 4 §:n 2 momentin piiriin kuuluvia työntekijöitä, mutta siitä ei ole säädetty.

työntekijöiden päästä osallistumaan luottamusmiehen valintaan silloin, kun hänet valitaan yleissitovan työehtosopimuksen perusteella. Olisiko tämä mahdollisesti asia, josta säätämistä olisi syytä selvittää? Mahdollista on myös pohtia ja selvittää sitä, voitaisiinko työehtosopimuksissa sopia valintaan osallistuvien piirin laajentamisesta silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovana.

7.4 Kysymyksiä jatkopohdittaviksi

Miksi juuri luottamusmies?

Yleisesti ottaen voidaan todeta, että luottamusmiehellä on riittävät tiedot ja taidot toimia rakentavassa yhteistyössä työnantajan kanssa. Toteutetun luottamusmieskyselyn vastausten perusteella suuri osa luottamusmiehistä oli sitä mieltä, että he olivat saaneet riittävästi koulutusta luottamusmiestehtäviinsä. Luottamusmiehen mahdollisuutta tarkistaa asioita omasta liitostaan ja saada tukea asioiden hoitamiseen voidaan pitää merkittävänä asiantuntijuutta vahvistavina tekijöinä. Näin ollen vaikuttaakin siltä, että juuri luottamusmies on edustaja, jota tulisi suosia työpaikoilla. Useassa työlaissa työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies asetetaan ensisijaiseksi henkilöstön edustajaksi, mikä sekin puoltaa juuri luottamusmiesten tärkeyttä työpaikalla.

Mitä tapahtuisi ilman luottamusmiestä?

Jos luottamusmiehiä ei olisi enää lainkaan, vaikuttaisi se merkittävästi työehtosopimusjärjestelmään. Työpaikalla ei olisi ketään, joka valvoisi sopimusehtojen noudattamista, mutta ei myöskään edustajaa, joka osallistuisi esimerkiksi paikallistason erimielisyysneuvotteluihin. Luottamusmiehen puuttumisella voi olla vaikutusta myös työrauhaan. Paikallisyhdistyksen vastuu ei välttämättä realisoituisi, jos työpaikalla ei olisi sen edustajaa, jonka toiminnasta paikallisyhdistykset (tai liitot) voisivat joutua vastuuseen.



Useassa työehtosopimuksessa sallitaan paikallisten sopimusten solmiminen työnantajan ja luottamusmiehen välisellä sopimuksella. Jos luottamusmiestä ei olisi, haittaisi se paikallisten sopimusten syntymistä. Lisäksi syntyisi tarve tarkistaa työehtosopimusten paikallista sopimista koskevia määräyksiä.

Onko Ruotsista saatavissa jotain mallia tai esikuvaa?

Ruotsissa on ollut laissa (lag 1990:1039, FML 3 §) säädettyinä vuodesta 1991 lukien alueellisesta luottamusmiehestä, jolla on oikeus edustaa myös toisen työpaikan työntekijöitä.¹³⁸ Luottamusmies ei siis ole aina oman työpaikan työntekijä. Tarkoituksena on ollut mahdollistaa edustus sellaisen työehtosopimukseen sidotun työnantajan työpaikoilla, joissa henkilöstöllä ei ole paikallista ammattiosastoa.¹³⁹

Edellä kävi ilmi (alaluku 3.2), että luottamusmiehen valinta Suomessa edellyttää työpaikan työntekijöiden järjestäytymistä tarvittaessa ammattiosastoksi tai muuksi paikallisyhdistykseksi. Ammattiosaston tai paikallisyhdistyksen jäsenet voivat kuitenkin olla eri työpaikoilta, joten valittu luottamusmies voi edustaa myös muita kuin oman työpaikkansa työntekijöitä. Tältä osin tilanne vastaa Ruotsin laissa säädettyä. Paikallaan voisi kuitenkin olla pohtia sitä, tulisiko niillä työpaikoilla, joissa työehtosopimusta noudatetaan yleissitovana, järjestää työntekijöiden edustus lailla. Tällöin voisi tulla kyseeseen malli, jossa esimerkiksi ammattiosasto X:n työehtosopimuslain nojalla velvoittavan työehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies B edustaisi oman työpaikkansa työntekijöiden ohella järjestäytymättömän työnantajan palveluksessa olevia liittoon kuuluvia työntekijöitä.

¹³⁸ "Om uppdraget avser en annan arbetsplats än förtroendemannens egen, är arbetsgivaren på den arbetsplatsen skyldig att låta förtroendemannen få tillträde och vara verksam i den omfattning som behövs för uppdraget. Verksamheten får dock inte medföra betydande hinder för arbetets behöriga gång."

¹³⁹ Göransson 2014, s. 9. Ks. myös Ahtela 2016, s. 14 ja 16: Ruotsissa ns. myötämäärämislaissa annetaan paikallisille ammattiosastoille ja luottamusmiehille keskeinen rooli kaikessa yhteistoiminnassa työnantajan kanssa.

Miten luottamusmiestehtävien hoito varmistetaan?

Luottamusmieskyselyn vastausten mukaan luottamusmiehet eivät voi välttämättä keskittyä yksinomaan ydintehtäviinsä, vaan heitä työllistävät myös sellaiset kysymykset, jotka eivät lähtökohtaisesti kuulu luottamusmiehille. On tärkeää, että luottamusmiehet voisivat keskittyä niihin tehtäviin, jotka heille kuuluu työehtosopimuksen ja lakien perusteella. Luottamusmiestehtäviin keskittymisen mahdollisuus vahvistaa luottamusmiehen asemaa ja roolia työnantajan yhteistyö- ja neuvotteluosapuolena. Tämä edellyttää erityisesti sitä, että luottamusmiehet eivät ”joudu” hoitamaan työsuojeluvaltuutetun tai lähiesihenkilön vastuulle kuuluvia asioita. Mietittäväksi jää myös, tuleeko työpaikoilla olla tukihenkilöitä, jotka voisivat auttaa työntekijöitä sellaisissa heidän siviilielämänsä liittyvissä asioissa, jotka vaikuttavat työn tekemisen edellytyksiin.

Tulisiko luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun suhdetta tarkentaa?

Tässä yhteydessä on tuotava esille ensin, että työsopimuslain 13 luvun 3 §:ssä oleva säännös luottamusvaltuutetusta on suppea. Siinä ei ole säädetty lainkaan luottamusvaltuutetun valinnasta. Jos säännöstä tarkennetaan, tulisi siinä säätää nimenomaan luottamusvaltuutetun valinnasta. Lisäksi olisi pohdittava yleissitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun keskinäisestä suhteesta säätämisen tarpeellisuutta. Työsopimuslain 13 luvun 13 luvun 3 §:n 1 momentin perusteella on ratkaistavissa ainoastaan työnantajaa työehtosopimuslain nojalla sitovan työehtosopimuksen perusteella valitun luottamusmiehen ja luottamusvaltuutetun välinen etusija.



Entä, jos paikallinen sopiminen laajenee entisestään?

Ruotsissa paikallinen sopiminen on ollut mahdollista juuri siksi, että FML:ssa on ollut säädettyinä luottamusmiehen suojasta. Luottamusmiehillä ja erityisesti heidän asemansa turvaamisella lailla on ollut merkittävä rooli paikallisen sopimisen mahdollistajana. Näin ollen paikallisen sopimisen lisäämisen tai laajentamisen tulisi nimenomaan vahvistaa luottamusmiesten roolia ja asemaa myös Suomessa. Sen luonnollisena seurauksena olisi, että kaikille työpaikoille - myös silloin kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovana - valittaisiin ja tunnustettaisiin luottamusmies.

Voisiko tulkintaetuoikeuden muutos vaikuttaa luottamusmiehen asemaan?

Työpaikalla voi syntyä erimielisyyttä esimerkiksi siitä, kuuluuko työntekijälle jokin työehtosopimuksessa määrätty vapaa-aika tai korvaus, tai onko työntekijällä oikeus saada työskentelynsä perusteella vuosilomaa. Tulkintaetuoikeuden mukaisesti tällaisessa tapauksessa noudatetaan työnantajan näkemystä.

Työnantajan tulkintaetuoikeus on olennainen osa jokaista työsuhdetta. Kysymys on menettelytapasäännöksestä, jonka mukaan työnantajalla on väliaikainen oikeus tulkita erimielisyystapauksissa mitä tahansa työsuhteen normilähdettä. Työntekijällä on vastaavasti velvollisuus noudattaa työnantajan tulkintaa siihen asti, kunnes erimielisyys on ratkaistu asianmukaisella tavalla, viime kädessä tuomioistuimessa. Jos työntekijäpuoli ei ryhdy selvittämään oikeaa tulkintaa, voi työnantajan väliaikainen tulkinta jäädä pysyväksi.¹⁴⁰

¹⁴⁰ Paanetoja, Työnantajan tulkintaetuoikeus. Tieteen termipankki ja Paanetoja 2019, s. 12.

Tulkintaetuoikeus johdetaan työnantajan työnjohtovallasta, eikä siitä ole säädetty. Tulkintaetuoikeuden olemassaoloa ei ole kuitenkaan kiistetty Suomen työoikeuden historiassa.¹⁴¹

Ruotsin FML:n 9 §:ssä on säädetty, että tietyissä kyseisessä laissa säädettyissä luottamusmiestä koskevissa oikeusriidoissa, tulkintaetuoikeus onkin paikallisella ammattiyhdistyksellä (fackligt tolkningsföretråde), kunnes asia on lopullisesti ratkaistu.¹⁴² Tämän tyyppisen sääntelyn mahdollisuutta Suomessa, ja erityisesti sen vaikutusta muun muassa työtuomioistuinprosesseihin, olisi mielenkiintoista selvittää.

Tuleeko luottamusmieskoulutusta kehittää?

Luottamusmiehet toivat kyselyn vastauksissa esille toiveita muun muassa työpaikkakohtaisesti räätälöidyistä koulutuksista. Myös kummi- tai mentorointipohjaista luottamusmieskoulutusta toivottiin useammassa vastauksessa. Työpaikoilla oli havaittu myös, että tieto ei välttämättä kulje riittävästi edelliseltä luottamusmieheltä uudelle. Tällaista epäkohtaa voitaisiin pyrkiä korjaamaan koulutuksella, mutta myös erilaisten tietopankkien luomisella.¹⁴³

¹⁴¹ Ks. Paanetoja TYV 2012 - 2013.

¹⁴² ”9 § Uppkommer tvist om tillämpning på en facklig förtroendeman av 1, 3, 4, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket eller kollektivavtalsbestämmelse som med stöd av 2 § andra stycket har trätt i stället för 1, 6 eller 7 § eller 8 § första stycket, gäller den lokala arbetstagarorganisationens mening om lagens eller kollektivavtalets rätta innebörd intill dess tvisten har slutligt prövats. I kollektivavtal som har trätt i lagens ställe kan föreskrivas att arbetstagarpartens bestämmanderätt i stället skall tillkomma huvudorganisationen. Utan hinder av första stycket kan arbetsgivaren vägra sådan ledighet som äventyrar säkerheten på arbetsplatsen, viktiga samhällsfunktioner eller därmed jämförliga intressen.”

¹⁴³ Niissä voisi olla aineistoa, jossa ei ole yksityisyyden suojan piirissä olevia tietoja.



PÄÄTÖSSANAT

Merja Jutila Roon

Luottamusmiesten asemaa voisi vahvistaa täsmentämällä lainsäädäntöä

Luottamusmiehet ovat arvokkaita henkilöitä työpaikoilla. Kuten tätä raporttia varten tehdyn kyselyn vastauksista käy ilmi, luottamusmiehet hoitavat työpaikoilla laajasti asioita. He valvovat, että työehtosopimusta ja työlainsäädäntöä noudatetaan,



***Työehtosopimukseen
perustuvaa
luottamusmiesjärjestelmää
pidetään toimivana.***

he toimivat henkilöstön tukena ja apuna sekä ratkaisevat erilaisia ristiriitatilanteita. He edustavat henkilöstöä neuvotteluissa työnantajan kanssa, neuvottelevat paikallisia sopimuksia ja muun muassa käyvät vuoropuhelua työnantajan kanssa työyhteisön kehittämiseksi.

Luottamusmiehet arvioivat järjestelmän sekä yhteistyön työnantajan kanssa varsin hyvin toimiviksi. He olivat tyytyväisiä saamaansa koulutukseen, mutta toivoivat lisää kohdennettuja koulutuksia kehittyäkseen tehtävässään.



Kyselyn perusteella työehtosopimukseen perustuvaa luottamusmiesjärjestelmää pidetään toimivana. Työpaikat ovat kuitenkin hyvin erilaisessa asemassa työnantajan järjestäytymisestä riippuen. Ongelmia luottamusmiehen tunnustamisessa esiintyy erityisesti työehtosopimusta yleissitovuuden nojalla noudattavissa yrityksissä. Kuten Paanetoja toteaa, asia voi ratketa oikeuskäytännön kautta. Kuitenkin lainsäädännön päivittämistä ja täsmentämistä olisi hyvä tässä kohtaa tarkastella.

Kun Elinkeinoelämän keskusjärjestö EK muutti sääntöjään vuonna 2015, irtisanottujen sopimusten joukossa olivat myös yleissopimus ja luottamusmiessopimus. Kun neuvottelujärjestelmä on pirstaloitunut ja työehdoista sopiminen on moninaistunut, tulisi perusasiat, kuten järjestäytyneiden työntekijöiden oikeus valita keskuudestaan luottamusmies, kirjata selkeästi lainsäädäntöön Suomen kansainvälisten sitoumusten mukaisesti. Tämä kävisi täydentämällä työehtosopimuslakia niin, että työnantajan on hyväksyttävä luottamusmies työntekijöiden edustajaksi myös silloin, kun työehtosopimusta noudatetaan yleissitovuuden perusteella. Samalla luottamusmiehelle tulisi lainsäädännössä taata laajemmat tiedonsaantioikeudet.



***Järjestäytyneiden
työntekijöiden oikeus
valita keskuudestaan
luottamusmies tulisi kirjata
selkeästi lainsäädäntöön.***

Erityisesti, jos paikallista sopimista halutaan edistää, tulisi suomalaista luottamusmiesjärjestelmää vahvistaa ja huolehtia siitä, että jokaisella työpaikalla on osaava ja tarvittavat tiedot omaava luottamusmies. Myös sopimisen kulttuurista on pidettävä huolta. Luottamus ja avoimuus ovat yhteistyön peruspilareita, kuten luottamusmiehet tässäkin kyselyssä korostavat.

LÄHTEET

Ahtela, Jukka: Diskuteerausta Impivaarassa: Selvitys yhteistoiminnan tilasta ja kehittämistarpeista työpaikoilla. Sitran selvityksiä 109, 2016.

Alsos, Kristin - Dølvik, Jon Erik: The Future of Work in the Nordic countries: Opportunities and Challenges for the Nordic Working Life Models. TemaNord 2021:520. Nordic Council of Ministers. <https://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1552808/FULLTEXT02.pdf>.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus turvaa luottamusmiehen valintaoikeuden. SAK:n lakimies Samuli Hiilesniemen analyysi korkeimman oikeuden ennakkoratkaisusta KKO 2022:35. <https://www.sak.fi/sites/default/files/attachments/analyysi-kko-ratkaisu-tyontekijoiden-oikeudesta-valita-luottamusmies.pdf>.

Göransson, Håkan: Förtroendeman. En praktisk kommentar till förtroendemannalagen. Tredje upplagan 2014.

Haastattelu Jaana Paanetoja: Tieto lisää tuskaa, mutta myös vuorovaikutusta ja luottamusta. <https://www.pam.fi/uutiset/tieto-lisaa-tuskaa-mutta-myos-vuorovaikutusta-ja-luottamusta.html>.

HE 34/1996 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön ja laiksi kotitaloustyöntekijän työsuhteesta annetun lain 9 § :n muuttamisesta.

HE 157/2000 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työsopimuslain ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 158/2018 vp. Hallituksen esitys eduskunnalle työaikalainsäädännön ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

Hokkanen, Eveliina: Ensiapua kriisiin. Teoksessa Työn uudet ehdot. Miten avaamme työmarkkinoiden umpisolmut? EVA-raportti 2018, s. 70 - 86. https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2018/04/eva_raportti_tyon_uudet_ehdot.pdf.

Hölttä, Kalevi: Luottamusvaltuutettu järjestäytymättömien työntekijöiden edunvalvojiksi. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 2001-2002.

Kainulainen, Ville: Ay-aktiivien uusi arki? Ammatillisen edunvalvonnan muuttuvat käytännöt matalapalkkaisella ja naisvaltaisella yksityisellä palvelusektorilla 2020.



Kairinen, Martti - Uhmavaara, Heikki - Murto, Jari: Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla. Tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla. Turku 31.1.2008. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja. Yksityisoikeuden sarja. A:121.https://www.tsr.fi/tsarchive/files/TietokantaTutkittu/2005/105055Loppuraportti_ISBN%20978-951-29-3494-2.pdf.

Koskinen, Seppo: Lakaneen valtakunnallisen työehtosopimuksen oikeusvaikutukset - jäävätkö jotkut normit voimaan ilman nimenomaista sopimista (ns. jälkivaikutusoppi)? Edilex Vierashuone 9.4.2021. (Koskinen, Edilex Vierashuone)

Koskinen, Seppo: Luottamusmies. Tieteen termipankki. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:luottamusmies>.

Koskinen, Seppo: Luottamusmiesjärjestelmä teoksessa Työoikeus. [https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:V\(\(20\)KOLLEKTIIVINEN\(\(20\)TY\(\(d6\)OIKEUS\(:6.\(\(20\)Luottamusmiesj\(\(e4\)rjestelm\(\(e4\)piste:tCqI](https://verkkokirjahylly.almatalent.fi/teos/CAIBGXCTDG#kohta:V((20)KOLLEKTIIVINEN((20)TY((d6)OIKEUS(:6.((20)Luottamusmiesj((e4)rjestelm((e4)piste:tCqI).

Koskinen, Seppo: Luottamusmiesjärjestelmä. Tieteen termipankki. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:luottamusmiesj%C3%A4rjestelm%C3%A4>.

Koskinen, Seppo: Korkein oikeus linjasi oikeutta valita luottamusvaltuutettu. <https://www.edilex.fi/uutiset/52498>. (Koskinen, Edilex 2017)

Koskinen, Seppo: Työntekijöiden järjestäytymisvapauden loukkaaminen - KKO:2022:35. <https://www.edilex.fi/uutiset/76536>. (Koskinen, Edilex 2022)

Kuivanen, Lauri: Luottamusmiehen aseman vakiinnuttaminen ja neuvottelumenettelyn kehitys. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984. Helsinki 1985, s. 81-85.

Kukkola, Päivi: Luottamusmiesjärjestelmä systeemisenä ilmiönä - Tarkastelussa yksityisen terveyspalvelualan luottamusmiesjärjestelmä. Vaasan yliopisto 2018.

Luottamusmies. <https://www.teollisuusliitto.fi/tyoelama/luottamusmies/>. (Teollisuusliiton verkkosivut)

Luottamusmiesjärjestelmä. <https://www.superliitto.fi/tyoelamassa/luottamusmiesjarjestelma/>. (Ammattiliitto SuPerin verkkosivut)

Makkula, Janne: Analyysi ennakkoratkaisusta: Mitä korkein oikeus ratkaisi ja mitä se ei ratkaissut? <https://www.yrittajat.fi/blogit/analyysi-ennakkoratkaisusta-mita-korkein-oikeus-ratkaisi-ja-mita-se-ei-ratkaissut/>. (Makkula 2022)

Mattila, Aarne: Työmarkkinasuhteiden murros Suomessa. Historiallisia tutkimuksia LXXVI. Helsinki 1969.

Miettinen, Marjo: Luottamusosaaminen: Yhteisöosaaminen suomalaisen luottamusmiehen pääomana 2020, s. 47 - 51 ja siellä viitatu lähteet. <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/118800/978-952-03-1395-1.pdf?sequence=2&isAllowed=y>.

Orasmaa, Pekka: Luottamusmiehen työsuhdeturvasta. Edilex 2001. <https://www.edilex.fi/artikkelit/28.pdf>. (Orasmaa, Edilex 2001)

Paanetoja, Jaana: Jälkivaikutus. Tieteen termipankki. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:j%C3%A4lkivaikutus>.

Paanetoja, Jaana: Kompastuiko korkein oikeus kikyyn? - ennakkopäätöksen KKO:2022:45 tarkastelua. Artikkelit. Edilex 2022. www.edilex.fi/artikkelit/27789. (Paanetoja, Edilex 2022)

Paanetoja, Jaana: Työnantajan tulkintaetuoikeus. Tieteen termipankki. https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ty%C3%B6nantajan_tulkintaetuoikeus_ja_Ty%C3%B6oikeus_tutuksi_k%C3%A4sikirja_2019.

Paanetoja, Jaana: Vallankäytöstä työsuhteessa. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 2012-2013.

Paanetoja, Jaana: Vuosiloma- ja työaikalaissa säädetyn suojan kohteesta. Teoksessa Työneuvosto työlakien tulkitsijana. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 10/2014, s. 35-46. (Paanetoja 2014)

Paanetoja, Jaana - Ruponen, Ilkka: Vielä sananen ratkaisun KKO 2017:29 vaikutuksista. <https://www.edilex.fi/uutiset/52540>. (Paanetoja - Ruponen, Edilex 2017)

Paanetoja, Jaana - Salminen, Joel: Uudistunut yhteistoimintalaki 2022.

Paanetoja, Jaana - Vidgren, Viivi: Yleissitovuus, sopimisjärjestelmä & työpaikkatason sopiminen -oikeudellinen analyysi 2019. https://www.sttk.fi/wp-content/uploads/sites/2/2019/10/Yleissitovuus_sopimusj%C3%A4rjestelm%C3%A4-_ty%C3%B6paikkatason-sopiminen_2019_verkko.pdf.

Ratkaisujen Suomi. Pääministeri Juha Sipilän hallituksen strateginen ohjelma, 29.5.2015. Hallituksen julkaisusarja 10/2015.

Rusanen, Jorma: Luottamusmiehen oikeuden ja velvollisuudet. Paikallinen sopiminen 1994.



Rusanen, Jorma: Luottamushenkilön käsikirja 2009.

Saloheimo, Jorma: Metsäteollisuuden työehtosopimusten jälkivaikutus. Edilex 2020/45. (Saloheimo, Edilex 2020)

Saloheimo, Jorma: Työehtosopimusten jälkivaikutus. Teoksessa Työtuomioistuin 75 vuotta (toim. Anttila, Outi) 2022, s. 280-284.

Saloheimo, Jorma: Työ- ja virkaehtosopimusoikeus 2020.

Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset 1973.

Suomen Yrittäjät ry: Luottamusmies, luottamusvaltuutettu ja Suomen perustuslain 13 §:n turvaama yhdistymisvapaus. Taustamuistio 1, 26.4.2016. https://www.yrittajat.fi/wp-content/uploads/2016/04/26_4_2016_-_taustamuistio_1_luottamusmies_luottamusvaltuutettu_ja_suomen_perustuslain_13_ssn_turvaama_yhdistymisvapaus.pdf. (Suomen Yrittäjät ry:n taustamuistio 2016)

Teknologiateollisuus ry:n toiminta jakautuu kahteen yhdistykseen - tavoitteena lisätä sopimista työpaikoilla. Tiedote 25.3.2021. (Tiedote 25.3.2021)

Tiitinen, Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat 2005.

Tiitinen, Kari-Pekka - Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus 2012.

Tusina kysymystä ja vastausta uudistuksesta -artikkeli. Metsäteollisuus ry. 1.10.2020 (www.metsateollisuus.fi).

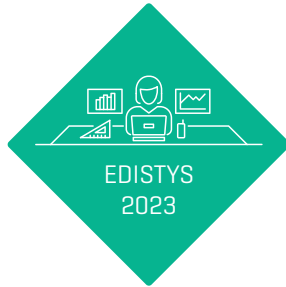
Työpaikan luottamushenkilöt. <https://www.pam.fi/wiki/tyopaikan-luottamushenkilot-esite.html#11>. (PAM-esite)

Verkkouutiset: Ohituskasta villoille työnantajille ei käy. Akava sanoo ei luottamusvaltuutetuille. <https://www.verkkouutiset.fi/a/ohituskasta-villoille-tyonantajille-ei-kay-akava-sanoo-ei-luottamusvaltuutetulle-49783/#11808b7a>. (Verkkouutiset 1)

Verkkouutiset: Yrittäjät ihmeissään. Tarvitaanko viiden työntekijän yrityksessä luottamusmiestä. <https://www.verkkouutiset.fi/a/yrittajat-ihmeissaan-tarvitaanko-viiden-tyontekijan-yrityksessa-luottamusmiesta-49760/#11808b7a> (Verkkouutiset 2)

Virtanen, Martti: Työsopimuslaki pintaa syvemältä 2001.

Äimälä, Markus-Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki 2017.



EDISTYS ON TEOLLISUUDEN PALKASAAJAT TP RY:N JULKAISUSARJA

Edistys visioi tulevaisuutta, tuottaa uusia näkökulmia yhteiskunnalliseen keskusteluun ja esittää konkreettisia ratkaisuehdotuksia poliittisen päätöksenteon tueksi. Julkaisusarjan jatkuvia teemoja ovat työn ja työelämän murros, koulutus ja osaaminen, teknologinen kehitys ja innovaatiovetoinen kasvu sekä teollisuuden kilpailukyky.

Sarjan julkaisuja tähän mennessä:

JATKUVA TYÖSSÄ OPPIMINEN

- Lähtökohtia, edellytyksiä ja seurauksia
(Analyysi 1/2022)

MAINETTAAN PAREMPI. Yrityspäätäjien näkemyksiä suomalaisesta työmarkkinamallista
(Analyysi 4/2021)

MITEN PALKOISTA SOVITAAN?

Suomen ja Ruotsin työmarkkinamallit vertailussa
(Analyysi 3/2021)

IRTI KESKITETYSTÄ, KOHTI PAIKALLISTA?

Neljä myyttiä paikallisesta sopimisesta
(Analyysi 2/2021)

TYÖNTEKIJÖIDEN EDUSTUS YRITYKSEN PÄÄTÖKSENTEOSSA

- tehotonta ja turhaa vai kaikille parempi?

(Analyysi 1/2021)

TYÖHYVINVOINTI KANNATTAA:

Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus

(Raportti 5, 2020)

KUINKA LISÄTÄ TYÖLLISYYTTÄ AKTIIVISELLA TYÖVOIMAPOLITIIKALLA?

Suosituksia Suomelle

(Raportti 4, 2020)

Lasse Laatonen: TYÖMARKKINANEUVOTTELUT 2019–2020.

Suomen mallin sekä neuvottelu- ja sovittelujärjestelmän tulevaisuus

(Katsaus, 1/2020)

TEKNOLOGINEN KEHITYS JA KATOAVA KESKILUOKKA:

Mihin työntekijät päätyvät?

(Raportti 3, 2020)

VAIKUTUSARVIOINNIT OSAKSI PÄÄTÖKSENTEKOA.

Miten varmistamme politiikassa, että teemme oikeita asioita

(Raportti 2, 2019)

Lasse Laatonen: SOPIMISEN EDISTÄMINEN TYÖMARKKINOIDEN MURROKSESSA

(Analyysi, 2/2019)

KOHTI VAHVEMPAA OSALLISUUTTA:

Miten hallintoedustuslaki toimii työpaikoilla käytännössä

(Analyysi 1/2019)

KOULUTUKSEN DIGILOIKKA. Miten onnistumme suomalaisten osaamisen

päivittämisessä (Raportti 1/2018)

Julkaisut ovat luettavissa TP:n Edistys-sivuilla osoitteessa:

www.tpry.fi/edistys



TEOLLISUUDEN PALKANSAAJAT

Teollisuuden palkansaajat TP ry on jäsenliittojensa yhteistyö- ja vaikuttamisjärjestö. TP:ssä on 14 ammattiliittoa kaikista kolmesta palkansaajien keskusjärjestöstä. TP:n liittojen edustamilla aloilla työskentelee lähes 400 000 palkansaajaa.

www.tpry.fi

Ammattiliitto Pro

Auto- ja Kuljetusalan Työntekijäliitto AKT ry

Ilmailualan Unioni IAU ry

Insinööriliitto IL ry

Paperiliitto

Rautatiealan Unioni RAU ry

Suomen Ekonomit ry

Suomen Konepölyliitto

Suomen Merimies-Unioni SMU ry

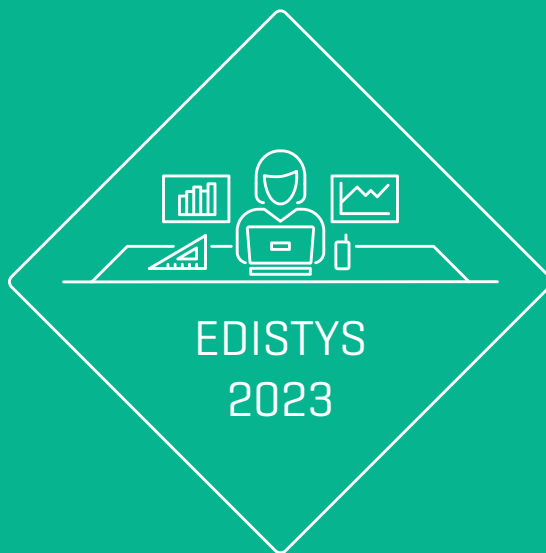
Suomen Elintarviketyöläisten Liitto SEL

Sähköliitto

Tekniikan Akateemiset TEK

Teollisuusliitto ry

Toimihenkilöliitto ERTO ry



Julkaisija: Teollisuuden palkansaajat TP ry

ISSN 2670-0794 (nidos)

ISSN 2670-0808 (pdf)

ISBN 978-952-7324-24-0 (Nidos)

ISBN 978-952-7324-25-7 (Pdf)

Ulkoasu: Karmas Oy / Ferry Design Agency

Painatus: Top-Mainos Oy

Painettu Espoossa 2023

KUVAT: VectorStock®



**TEOLLISUUDEN
PALKANSAAJAT**