

Työtaisteluluopas



Sisältö

JOHDANTO

- Työtaisteluoikeus > > > > > 3
- Mikä on työtaistelu? > > > > > 3
- Laillisuus > > > > > 4
- Painostaminen työtaistelulla > > > > > 4
- Työehtosopimukseen liittyvät työtaistelutoimet > > > > > 4

ERILAISIA TYÖTAISTELUTOIMENPITEITÄ

- Lisä - ja ylityökielto > > > > > 4
- Liukumien kerryttämisen kieltä > > > > > 5
- Vapaa-ajalla työhön liittyvän matkustamisen kieltä > > > > > 5
- Vuoronvaihtokieltä > > > > > 5
- Työnseisaus / lakko > > > > > 5
- Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työtaistelutilanteessa > > > > > 5

VALMISTAUTUMINEN TYÖTAISTELUUN

- Työnantajan painostamisen tunnistaminen ja siihen reagoiminen > > > > > 6
- Lakkoavustus > > > > > 6

SUOJELUTYÖ, TYÖLUVAT, HÄTÄTYÖ

- Suojelutyö > > > > > > 7
- Työlupa > > > > > > 7
- Häätätyö > > > > > > 7

TYÖPAIKAN LUOTTAMUSHENKILÖILLE -

Varautuminen työtaisteluun työpaikalla

- Työpaikan lakko-organisaatio > > > > > 8
- Lakkotoimikunnan tehtävänä on > > > > > 8
- Varautuminen työtaisteluun > > > > > 8
- Tiedottaminen > > > > > 8

LAKKOVAHDIT

- Lakkovahdin tehtävänä on > > > > > 9
- Missä ja milloin lakkovahdit ovat? > > > > > 9
- Varustus > > > > > > 10
- Lakkovahtien valinta > > > > > > 10
- Lakkovahdeista huolehtiminen > > > > > > 10

Johdanto

Tämä opas käsittelee työehtosopimusneuvotteluihin liittyvää työtaistelutilannetta ja on tarkoitettu ohjeeksi Pron jäsenille. Monet oppaassa olevat asiat pätevät yhtä lailla muihinkin työtaisteluihin. Jokainen työtaistelu on kuitenkin erilainen, ja tässä kerrotujen ohjeiden lisäksi on aina tarpeen perehtyä työtaistelutilanteessa lähetettyihin ohjeisiin sekä proliitto.fi -sivustolla julkaistuihin tietoihin. On hyvä tiedostaa se, että työtaistelutilanteissa työnantajat myös viestivät lakkoon liittyvistä asioista ja jäsenen on syytä kääntyä luottamusmiehen tai liiton puoleen, kun haluaa varmistaa tietojen paikkansa pitävyyttä.

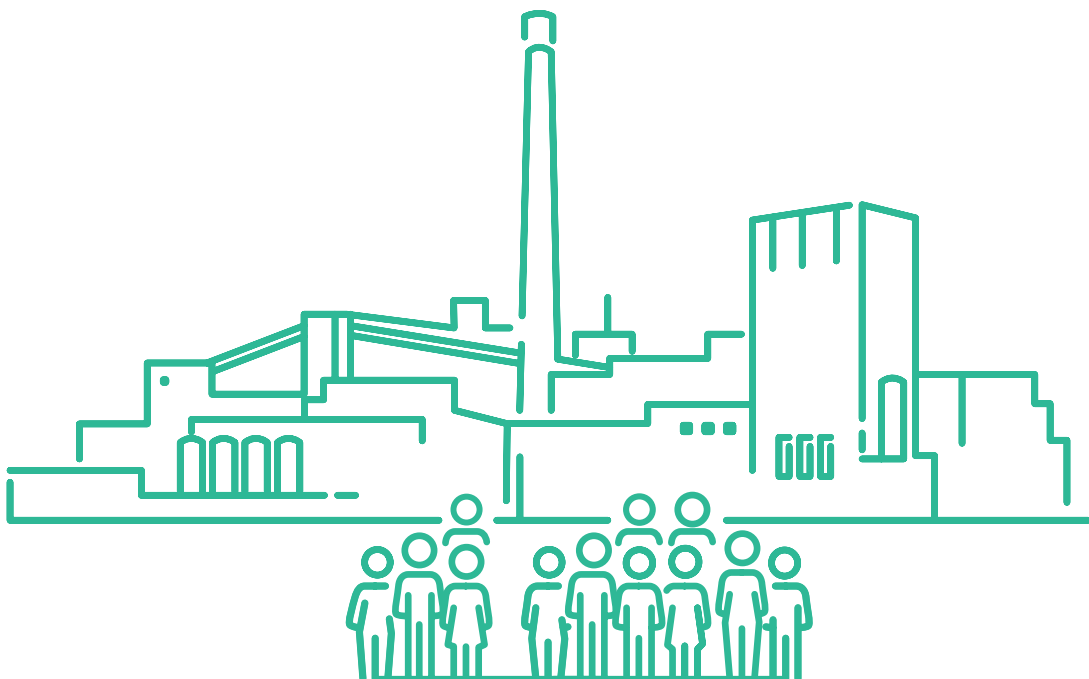
Työtaisteluoikeus

Järjestäytymisvapaus ja siihen liittyvä työtaisteluoikeus on jokaisen perusoikeus, joka on suojattu Suomen perustuslaissa. Lisäksi Suomi on ratifoinut ILO:n työntekijöiden perusoikeudet, jotka takaavat jokaiselle oikeuden järjestäytyä ja puolustaa omia etuja työtaistelutoimenpiteillä.

Työtaisteluoikeus on ns. kollektiivioikeus. Käytännössä tämä tarkoittaa, että jokaisella työntekijällä on oikeus osallistua yhdistyksen tai ammattiliiton päättämään työtaisteluun.

Mikä on työtaistelu?

Työtaistelussa työntekijä pidättäytyy osittain tai kokonaan työtaistelun alaisesta työstä. Työnseisauksessa työn tekemisestä pidättäydytään kokonaan. Osittainen työstä pidättäytyminen liittyy tyypillisesti tilanteisiin, jossa työntekijä joustaa työnantajan suuntaan. Tällöin työtaistelutoimenpide voi olla esimerkiksi vuoronvaihdesta pidättäytyminen tai ylitöistä kieltäytyminen. Osittainen työstä pidättäytyminen voi johtua myös tilanteista, joissa työnantaja yrittää painostaa toisessa henkilöstöryhmässä olevaa henkilöä tekemään lakonalaista työtä.



Laillisuus

Yhdistyksen tai ammattiliiton päättämään työtaisteluun osallistuminen on työntekijälle aina laillinen teko. Yhdistyksen tai liiton oikeutta käynnistää työtaistelutoimia on rajattu työehtosopimuksella. Tämä ns. työrauha tarkoittaa, että työehtosopimukseen kohdistuvaa työtaistelua ei saa käynnistää silloin, kun sopimus on voimassa. Mikäli yhdistys tai liitto rikkoo työrauhaa, niin työtuomioistuimien voimalla voidaan tuomita yhdistyksen sakkoihin sopimuksen rikkomisesta.

Painostaminen työtaistelulla

Työtaistelulla on tarkoitus painostaa työnantajaa tavoiteltuun sopimukseen. Kun työntekijät osallistuvat, niin tästä aiheutuu työnantajalla vahinkoa. Vahingon välttämiseksi työnantaja suostuu vaadittuihin ehtoihin, esimerkiksi palkankorotukseen.

Työtaistelu tai sillä uhkaaminen on käytännössä ainoa tapa, jolla ammattiliitto tai työnantajaliitto voi painostaa toista osapuolta sopimukseen.

Koska työtaistelutoimet aiheuttavat aina ainakin hetkellistä haittaa myös työtaisteluun osallistuville, kuten palkanmenetykset, niin kaikkia toimenpiteitä arvioidaan tarkasti ja työtaistelutoimiin ryhdytään vain, mikäli muuta keinoa kohtuullisen sopimuksen saavuttamiseen ei ole.

Työehtosopimukseen liittyvät työtaistelutoimet

Työehtosopimusneuvotteluissa molemmat osapuolet tuovat omia tavoitteita neuvotteluihin siitä, miten työehtosopimusta tulisi muuttaa. Työnantajaliitto pyrkii omilla tavoitteilla saavuttamaan työehtosopimuksesta edullisempi työnantajille ja työntekijäliitto vastaavasti parantamaan työntekijöiden etuja.

Monissa asioissa pystytään neuvottelemalla saavuttamaan molempia osapuolia tyydyttävä lopputulos. Toisinaan neuvottelemalla ei kuitenkaan pystytä saavuttamaan sopimusta, eli kumpikaan osapuoli ei halua joustaa omasta vaatimuksestaan. Näissä tilanteissa ainoa keino päästä eteenpäin, on painostaa toista osapuolta työtaistelutoimilla.



Erilaisia työtaistelutoimenpiteitä

Lisä- ja ylityökielto

Ylityökiellolla tarkoitetaan liiton asettamaa kieltoa, jossa työntekijät kieltäytyvät kollektiivisesti tekemästä työnantajan aloitteesta esitettyä lisä- ja ylitöitä. Poikkeuksena ovat sellaiset henkilöt, jotka ovat sitoutuneet lisätöiden tekemiseen työehtosopimuksella. Näissä tilanteissa lisätöitä tehdään, mutta ylityöstä kieltäydytään.

Liiton asettama lisä- ja ylityökielto koskee myös jo luvattuja lisä- ja ylitöiden tekemistä.

Liukumien kerryttämisen kieltö

Liukuva työaika on työntekijän käytettävissä oleva tapa järjestellä omaa työaikaansa siten, että eri tilanteissa on mahdollista tehdä pitempää tai lyhyempää työpäivää. Liiton asettamassa liukuman kerryttämisen kiellossa työntekijät tekevät enintään säännöllisen työajan verran töitä päivässä. Työnantajalla ei ole oikeutta ehdottaa työajan pidentämistä liukuvalla työajalla.

Vapaa-ajalla työhön liittyvän matkustamisen kieltö

Työmatkoja suoritetaan usein säännöllisen työajan ulkopuolella, ja niistä maksetaan matka-ajan korvaus. Vapaa-ajalla työhön liittyvän matkustamisen kiellon aikana kaikki työmatkat tulee tehdä säännöllisellä työajalla.

Vuorovaihtokieltö

Vuorovaihtokiellolla tarkoitetaan työnantajan aloitteesta tapahtuvaa vapaaehtoista vuorovaihtoa. Kielto ei koske tilanteita, jossa työntekijä itse pyrkii vaihtamaan työvuoron henkilökohtaisista syistä. Työnantaja voi myös ilmoitusaikoja noudattaen muuttaa vuorojärjestelmää.

Työnseisaus /Lakko

Työnseisaus tarkoittaa, että työstä pidättäydytään kokonaan, eikä työpaikalle mennä. Lakon aikana ei tehdä myöskään etätöitä. Työnseisaus on vahvin työntekijöiden käytössä oleva työtaistelutoimenpide.

Työehtosopimusta koskevassa työnseisauksessa on 14 vuorokauden ilmoitusaika. Ilmoitus on toimitettava valtakunnansovittelijalle sekä vastapuolelle. Ilmoituksessa on yksilöitävä työnseisauksen syy, kesto sekä sen laajuus (eli keitä työnseisaus koskee).



Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet työtaistelutilanteessa

Ilmoitusvelvollisuus työtaistelutoimenpiteistä koskee vain työnseisausta. Pääsääntöisesti kuitenkin kaikista työtaistelutoimista ilmoitetaan myös vastaneuvottelijalle. Työntekijän ei tarvitse missään tilanteessa ilmoittaa työnantajalle erikseen osallistumisesta liiton päättämään työtaistelutoimenpiteeseen. Työnantaja ei myöskään saa kerätä henkilörekisteriä työntekijöistä, jotka aikovat osallistua työtaistelutoimiin. Koska työtaistelutoimet ovat kollektiivisia toimenpiteitä, niin työtaistelusta päättävä taho hoitaa tarvittavat ilmoitukset.

Tällaisia kiellettyjä henkilörekisterejä ovat mm.

- ”Lakkoleimaukset” työajanseurantaan
- Erillisten listojen kerääminen työntekijöistä, jotka ovat työssä työtaistelutoimenpiteiden aikana
- Henkilökohtainen kysyminen, osallistuuko henkilö lakkoon tai tuleeeko hän töihin lakon alkaessa

Sen lisäksi, että jokaisella on lain turvaama oikeus osallistua työtaisteluun, niin jokaisella on myös oikeus pidättäytyä työtaistelun kohteena olevista töistä. Esimerkiksi, jos työpaikalla yksi henkilöstöryhmä on lakossa, niin henkilöllä ei ole velvollisuutta tehdä omien töiden sijasta työtaistelun kohteena olevaa työtä.

Koska työtaistelut ovat joukkovoimalla tapahtuvia toimia, niin niiden teho perustuu siihen, että laaja joukko osallistuu päätettyihin toimenpiteisiin. Työtaistelulla saavutettava lopputulos riippuu siitä, kuinka sitoutuneita työtaistelun piirissä olevat toimihenkilöt ovat omien työehtojensa puolustamiseen ja parantamiseen.

Valmistautuminen työtaisteluun

Työnantajan painostamisen tunnistaminen ja siihen reagoiminen

Työnantaja ei saa painostaa, uhkailla tai muuten saattaa työtaisteluun osallistuvia henkilöitä epäedullisempaan asemaan. Painostamiseksi voidaan katsoa kaikki sellaiset toimenpiteet, joilla pyritään heikentämään työtaistelutoimenpiteiden vaikutusta tai selvittämään kuinka laajasti työtaistelun piirissä olevat työntekijät aikovat osallistua ilmoitettuihin toimenpiteisiin.

Esimerkiksi työnantaja ei saa kerätä tietoja siitä, kuinka moni aikoo tulla töihin työtaistelun aikana. Työnantajalla on oikeus kerätä työnantajan omistuksessa olevat laitteet pois työtaistelun ajaksi. Tällaisia laitteita ovat mm. tietokoneet ja puhelimet.

Mikäli havaitset painostamista tai uhkailua työnantajan toimesta, niin ole välittömästi yhteydessä luottamusmieheen tai Pron toimistoon, jotta epäasialliseen toimintaan voidaan puuttua.

Lakkoavustus

Työtaistelulla työntekijät pyrkivät puolustamaan tai parantamaan työnteon ehtoja. Työnseisaus aiheuttaa myös työntekijöille taloudellista haittaa, kun palkka jää saamatta. Ammattiliitto voi maksaa työnseisauksen ajalta lakkoavustusta. Pron hallitus päättää avustuksen maksamisesta erikseen jokaisen työtaistelun osalta.

Lakkoavustus on lain mukaan veronalaista tuloa, kun sen määrä ylittää 16 euroa päivässä. Verottajan ohjeiden mukaisesti vero peritään kiinteän verotaulukon mukaisesti, ja avustus huomioidaan osana tuloverotusta.

Suojelutyö, työluvat, hätätyö

Suojelutyö

Pro rajaa omissa työtaisteluilmoituksissa tyypillisesti suojelutyön toimenpiteiden ulkopuolelle. Suojelutyötä on esimerkiksi sellainen työ, jolla ehkäistään koneiden, laitteiden tai rakennusten hajoaminen sekä ihmishengen ja terveyden suojaamiseksi tehtävä työ. Tällaisia töitä voivat olla esimerkiksi teollisuudessa tehdaspalokunnat tai teollisuuslaitosten vartiointitehtävät. Suojelutyö ohjeistetaan aina erikseen työtaistelutilanteissa ja kaikki suojelutyöhön liittyvät tehtävät käsitellään työnantajan ja luottamusmiehen välillä.

Lähtökohtaisesti sellaiset työtehtävät, joilla turvataan työnantajan tuotantoa, eivät ole suojelutyötä.

Työlupa

Työnantaja voi hakea työtaistelun piirissä olevaan työhön työ lupaa Ammattiliitto Pron keskuslakkotoimikunnalta. Työlupa haetaan aina työnantajan aloitteesta ja työnantajan toimesta. Työlupahakemuksesta tulee käydä ilmi seuraavat asiat:

- Työnantajan ja työpaikan yhteystiedot
- Työ, johon poikkeuslupaa haetaan
- Ajankohta, jolle poikkeuslupaa haetaan
- Henkilöt, jotka työtä tekisivät
- Perusteet miksi työtä tulisi tehdä työtaistelutoimista huolimatta

Työnantaja toimittaa työlupahakemuksen sähköpostilla osoitteeseen keskuslakkotoimikunta@proliitto.fi. Kun hakemus on käsitelty Prossa, niin päätöksestä ilmoitetaan työnantajalla ja työpaikan luottamusmiehelle. Luottamusmiehen tehtävänä on ilmoittaa päätöksestä toimihenkilöille, joita hakemus koskee.

Hätätyö

Hätätyön teettäminen on mahdollista työaikalaisissa määrätyissä poikkeusolosuhteissa, joihin ei ole mahdollista varautua ennakolta. Työehtosopimukseen liittyvä työtaistelutoimenpide ei ole lain tarkoittama poikkeusolosuhde, koska kyseessä ei ole ennalta arvaamaton tapahtuma.

Työnantajan on ilmoitettava hätätyön teettämisestä viivytyksettä työsuojeluviranomaiselle sekä henkilöstön edustajalle.

Työpaikan luottamushenkilöille

Varautuminen työtaisteluun työpaikalla

Työpaikan lakko-organisaatio

Työpaikalla toimiva Proklubi tai työpaikkakohtainen yhdistys koordinoi työtaistelutoimia työpaikkatasolla. Mikäli työpaikalla ei ole valmista rakennetta, niin työtaistelua varten kootaan erillinen ”lakkotoimikunta”, johon kuuluu luottamusmiehen lisäksi muut työpaikan luottamustoimiset ja heidän varahenkilönsä. Tarvittaessa lakkotoimikunta voi olla yhteinen henkilöstöryhmien välillä.

Lakkotoimikunnan tehtävänä on:

- Tiedottaa työtaistelutoimenpiteistä sekä niiden perusteista
- Korostaa, että työtaistelu koskee töitä ja kaikkia henkilöitä, jotka kyseisiä tehtäviä tekevät
- Tarjota Pron jäsenyyttä ja kertoa, että Pro maksaa jäsenilleen lakkoavustusta
- Organisoida työpaikan työtaistelutoiminta
- Nimetä ja ohjeistaa lakkovahdit

Varautuminen työtaisteluun

Tarkista, että käytössäsi on ajantasainen lista liiton jäsenistä sekä lista kaikista edustamistasi henkilöistä. Luottamusmies voi hakea jäsenlistan omatoimisesti Proplus-järjestelmästä ja työnantaja toimittaa listan edustettavista. Mikäli havaitset jäsentiedoissa virheitä, ilmoita siitä liittoon sähköpostilla (jasenasiat@proliitto.fi).

Muistuta kaikkia, että työt ovat lakossa ja työtaistelu koskee myös järjestäytymättömiä sekä muiden liittojen jäseniä. Järjestäytymättömille tulee tarjota Pron jäsenyyttä ja varmistaa, että myös he ovat tietoisia, miksi työtaisteluilmoitus on jätetty. Muille henkilöstöryhmille on ilmoitettava, että he eivät saa tehdä työtaistelun alaista työtä, vaan heidän tulee pitäytyä omissa työtehtävissään. On hyvä pitää muiden henkilöstöryhmien edustajat ajan tasalla tilanteesta ja olla heidän kanssaan yhteydessä myös työtaistelun aikana, erityisesti, jos kaikki henkilöstöryhmät eivät ole yhtä aikaisesti lakossa. Heiltä saa tarvittaessa tietoa, miten työtaistelu näkyy ja vaikuttaa työpaikan sisällä sekä mahdollisesta rikkuri- tai painostustoiminnasta.

Tietoa työtaistelusta saat liiton lähettämistä jäsen- ja luottamushenkilökirjeistä sekä Pron verkkosivulta (proliitto.fi).

Luottamustehtävien hoitaminen vaatii aikaa, ja luottamusmiehellä on oikeus käyttää tarvittava määrä työaika luottamustehtävien hoitamiseen.

Tiedottaminen

Työtaistelun onnistumisen kannalta on oleellista, että kaikki työtaistelutoimenpiteiden piirissä olevat tietävät, mitä työtaistelulla tavoitellaan. Työpaikan luottamushenkilöt ovat keskeisiä toimijoita työpaikkatason tiedottamisessa. On suositeltavaa, että liiton viestinnän lisäksi, luottamushenkilöt laativat oman tiedotteen asiasta, jossa kerrotaan työtaistelusta juuri kyseisen työpaikan näkökulmasta. Edellytyksenä työtaistelun onnistumiselle on, että henkilöstö tietää, miksi työtaistelutoimista on päätetty ja mitä toimenpiteillä tavoitellaan. Muiden henkilöstöryhmien edustajien kanssa voidaan sopia, miten tiedottaminen heidän edustettavilleen toteutetaan.

Työtaisteluun liittyvässä tiedottamisessa suositellaan, että työtaistelutoimenpiteiden piirissä oleville:

- Lähetetään työpaikkatasolla viesti ja järjestetään tilaisuus, jossa kerrotaan neuvottelutilanteesta sekä työtaistelutoimista.
- Mikäli joku ei osallistu tilaisuuteen, niin häneen otetaan henkilökohtaisesti yhteyttä ja keskustellaan työtaistelusta.

Lakkovahdit

Lakkovahtien tehtävänä on tuoda työtaistelu näkyväksi ja tiedottaa lakosta työpaikalle meneville henkilöille. Lakkovahdit ovat työtaistelun kohteena olevan työpaikan sisäänkäyntien välittömässä läheisyydessä, ja heidän tulee toimia vähintään pareittain. Lakkovahdin tulee esiintyä kohteliaan asiallisesti, lakeja ja annettuja ohjeita noudattaen. Lakkovahdilla ei ole oikeutta estää liikennettä työpaikalle tai kenenkään pääsyä työpaikalle.

Lakkovahdin tehtävänä on

- a) tuoda työtaistelulle näkyvyyttä,
- b) ilmoittaa työpaikoille tuleville työtaistelusta ja työtaistelun alaisista töistä,
- c) jakaa lakkotiedotetta,
- d) seurata työpaikalle suuntautuvaa liikennettä,
- e) raportoida työpaikan lakkotoimikunnalle tai muulle määrätylle taholle mielialoista, mahdollisista rikkureista ja järjestyshäiriöistä.

Missä ja milloin lakkovahdit ovat?

Vahtien tulee toimia sellaisten sisäänkäyntien läheisyydessä, joiden kautta kulku työpaikalle tapahtuu. Toiminta-aikaan vaikuttaa työpaikan työvuorojen / liukumien alkamisajat. Lakkovahdit työskentelevät sisäänkäynnin läheisyydessä yleisessä

käytössä olevassa kadulla tms. alueella. Työnantajalla on oikeus kieltää lakkovahtien oleskelu työnantajan hallinnassa olevalla maa-alueella tai rakennuksessa.

Esimerkki:

Työpaikalla on liukuva työaika klo 7–10 ja kulku tapahtuu kahden sisäänkäynnin kautta. Lakkovahteja tarvitaan vähintään 4 kpl. Molemmilla sisäänkäynneillä 2 kpl klo 6.30–10 välillä.

Varustus

Sään mukainen lämmin vaatetus, puhelin, muistiinpanovälineet ja lakkoesitteitä. Lakkovahdeilla tulee olla selkeästi näkyvä lakkotunniste, kuten huomioliivi, kaulanauha tai muu vastaava. Kuvia saa ottaa ja jakaa eteenpäin vain, mikäli kaikki kuvassa näkyvät henkilöt antavat siihen luvan.

Lakkovahtien valinta

Lakkovahdit nimetään työtaistelun piiriin kuuluvien keskuudesta. Lakkovahtien määrä riippuu siitä, kuinka monessa paikassa vahteja tarvitaan ja kuinka pitkät vahtivuorot ovat. Lakkotoimikunta nimeää lakkovahdit ja kerää heidän yhteystietonsa sekä määrittelee työvuorot hyvissä ajoin ennen mahdollista työnseisausta.

Lakkovahdeista huolehtiminen

Lakkovahteihin pidetään aktiivisesti yhteyttä ja huolehditaan vahtien ruoka- / juoma-huollosta. Riippuen siitä, missä ja milloin vahdit työskentelevät, niin liiton toimisto tai yhdistys voi sopia aamukahvit tai lounaan läheiseen kahvilaan tai toimittaa portille syötävää ja juotavaa.

Mikäli lakkovahteihin kohdistuu epäasiallista painostamista tai uhkailua, on tämä syytä tuoda viipymättä työpaikan lakkotoimikunnan tietoon ja olla tarvittaessa yhteydessä Pron aluetoimistoon.

