

PAPERILIITTO R.Y.

**OHJEET
MAHDOLLISEN
TYÖTAISTELUN
VARALTA**

PAPERILIITON OHJEET MAHDOLLISEN TYÖTAISTELUN VARALTA

Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Työtaistelu	4
3. Lakko-organisaatio	5
3.1. Liittotason organisaatio	5
3.2. Ammattiosasto- ja työpaikkatason organisaatio	5
4. Lakkovaroitus	7
5. Kun lakko alkaa	8
6. Työnantajan vastatoimet	9
7. Työtaistelun lopettaminen	9
8. Lakon vaikutus työsuhteeseen ja etuihin	10
8.1. Lakko ja työsuhdeturva	10
8.2. Lakko ja edut	10
9. Työsulku ja jalkautus	13
10. Ylityökielto	14
11. Ote Paperiliitto ry:n säännöistä, 18 §	16
12. Ote Paperiliitto ry:n säännöistä, 19 §	17

1. JOHDANTO

Työehtosopimusjärjestelmä perustana

Työehtosopimusjärjestelmä perustuu työehtosopimuslakiin. Työehtosopimuksessa on määrätty, milloin, miten ja millä edellytyksillä työehtosopimus irtisanotaan uuden aikaansaamiseksi. Työehtosopimuksen voimassa ollessa sopijajärjestö on velvollinen valvomaan, että sen jäsenyhdistykset ja niiden jäsenet noudattavat työrauhavelvoitetta.

Jos ei neuvottelemalla ratkaisua

Työehtosopimuksesta neuvoteltaessa ammattiliiton on otettava huomioon se mahdollisuus, että neuvottelemalla ei päästä jäsenistöä tyydyttävään ratkaisuun ja näin ollen joudutaan harkitsemaan ja mahdollisesti toteuttamaan työtaistelu.

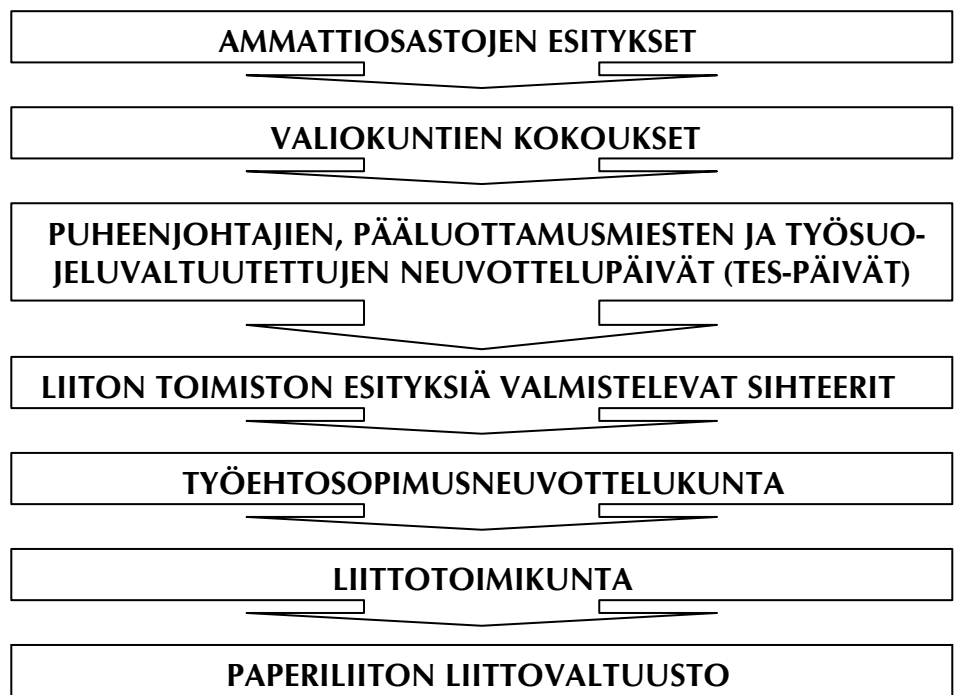
Varautuminen aina

Työtaistelutoimenpiteiden käynnistäminen merkitsee järjestötoiminnassa poikkeuksellista tilannetta. Jäsenistön on kuitenkin aina sopimusneuvottelujen lähentyessä varauduttava työtaisteluun, joka on yksi tärkeä osa edunvalvontaa. Tarpeen vaatiessa myös tätä keinoa on voitava käyttää.

Kuka Paperiliitossa päättää työtaistelusta

Paperiliiton liittotoimikunta tai liittovaltuusto voi päättää lakon alkamisesta. Nämä elimet päättävät myös työtaistelun lopettamisesta. (Katso liite: Paperiliitto r.y:n säännöt 18 §)

Työehtosopimusesitysten valmistelu



2. TYÖTAISTELU

Oikeus laksoon	Työtaistelu on suomalaisessa lainsäädännössä määritelty oikeus puolestaa ja valvoa etuja. Työtaistelusta on säädetty mm. laissa työriitojen sovittelusta.
Seuraus erimielisyydestä	Työtaistelu on seurausta työnantajaliiton ja ammattiliiton erimielisyyksistä. Työpaikka- ja ammattiosastotasolla kyse on työnantajan ja ammattiosaston välisestä erimielisyydestä. Työtaistelua ei saa henkilökohtaistaa yksittäisen jäsenen ja hänen työnantajansa väliseksi kiistaksi.
Tiedotetaan kaikille	Neuvottelutavoitteista tiedotetaan jäsenille niin, että he kokevat ne oikeudenmukaisiksi ja perustelluiksi. Lisäksi on tiedotettava riittävästi neuvottelujen etenemisestä sekä työnantajapuolen vastatoimenpiteistä. Tiedottamisen välineitä ovat liiton oma lehti, ammattiosastoille ja luottamusmiehille osoitetut liiton kirjeet sekä myös suorat puhelin- ja sähköpostiyhteydet ammattiosastojen toimihenkilöihin, pääasiassa pääluottamusmiehiin. Ammattiosastojen toimihenkilöiden ja luottamusmiesten velvollisuus on välittää saamansa informaatio eteenpäin myös jäsenille. Tavoitteena on, että jokainen jäsen tietää: <ul style="list-style-type: none">▪ miksi▪ mitä▪ milloin ja▪ miten tehdään
Yhteisvastuu	Työtaistelussa jokaisen jäsenen on tiedettävä yhteisvastuun merkitys. Tavoitteiden saavuttaminen työtaistelun avulla edellyttää jokaisen jäsenen panosta. Tällä voidaan tarkoittaa myös sitä, että jos vain osa liiton jäsenistä on lakossa, muut kantavat omalta osaltaan taloudellista vastuuta esimerkiksi ylimääräisen jäsenmaksun merkeissä. Kun liitto on vakavarainen siten kuin Paperiliitto on, ei tarvetta ylimääräiseen jäsenmaksuun kuitenkaan ole näköpiirissä.
Laillinen työtaistelu	Laillisen työtaistelun edellytykset ovat: <ul style="list-style-type: none">▪ työrauhavelvoite ei ole voimassa eli vallitsee sopimukseton tila▪ työtaistelu kohdistuu työehtosopimuksen varaisiin asioihin▪ työtaistelusta on tehty liiton sääntöjen mukainen järjestöpäätös▪ lakkorajat on määritelty▪ työtaistelua koskeva ilmoitusvelvollisuus valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle on hoidettu
Lakkomuodot	Työtaistelusta päättäessään liittotoimikunta määrittelee lakkorajat. Vaihtoehtoina voivat olla: <ul style="list-style-type: none">▪ pistelakko, jolloin työtaistelu rajataan tietyille paikkakunnille tai tietyt jäsenryhmät käsittäväksi▪ osalakko, jolloin tietty määrä jäsenkuntaa on mukana▪ täydellinen lakko, joka kattaa kaikki sopimusalat ja johon osallistuu koko jäsenkunta▪ mielenosoitus▪ tukilakko

On syytä huomioida, että työt julistetaan laksoon. Lakonalaista työtä ei saa kukaan tehdä. Lakkorajojen lisäksi liittotoimikunta määrittelee myös lakon alaiset työt.

Työtaistelukeinot

Sallittuja työtaistelumuotoja ovat lakko, hakukielto, saarto ja työsulku.

3. LAKKO-ORGANISAATIO

3.1. Liittotason organisaatio

Vastuussa koko organisaatio

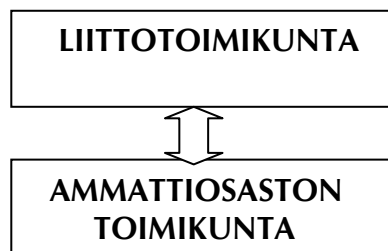
Jotta työtaistelulla voidaan saavuttaa sille asetetut tavoitteet, lakko on toimeenpantava kattavasti ja kurinalaisesti. Tästä vastaa yhteisesti liiton koko organisaatio. Lakon toimeenpanossa ovat avainasemassa ammattiosastot, luottamusmiehet ja muut järjestöaktiivit.

Työtaistelua johtaa liittotoimikunta

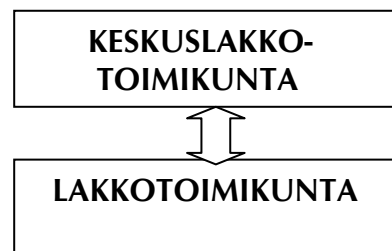
Liiton työtaistelua johtaa keskuslakkotoimikunta, joka on sama kuin Paperiliiton liittotoimikunta.

Normaali ja lakko-organisaatio

Normaali tilanne:



Lakkotilanne:



Keskuslakkotoimikunta

Keskuslakkotoimikunta (= liittotoimikunta) määrittelee täsmälliset lakkorajat ja liiton työehtosopimusneuvottelukunta käy tarvittavat neuvottelut mahdollisista poikkeuksista ja täsmennyksistä lakkorajoihin työntajaliiton kanssa.

Lakkorajat

Lakkorajat määritellään siten, että työtaistelutoimet eivät aiheuta henkilövahinkoja, inhimillistä hätää tai tarpeetonta aineellista vahinkoa, eivätkä vahingoita yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja.

3.2. Ammattiosasto- ja työpaikkatason organisaatio

Työpaikan lakkotoimikunta

Työpaikalla lakkoa johtaa lakkotoimikunta, joka on sama kuin ammattiosaston toimikunta. Paikallisen lakkotoimikunnan työtä tukevat luottamusmiehet ja työsuojeluhenkilöt.

Lakkotoimikunnan keskeisiä tehtäviä ovat mm:

- vastata lakon onnistumisesta työpaikalla
- huolehtia siitä, että lakon aikana noudatetaan tarkoin annettuja ohjeita
- vastata lakonalaisella työpaikalla lakkovartioiden järjestämisestä
- tiedottaa lakko-ohjeista ja tapahtumista jäsenistölle ja ulospäin
- pitää yhteyttä liiton keskuslakkotoimikuntaan
- käynnistää työt työtaistelun päätyttyä lakon lopettamissopimuksen mukaisesti

Lakkotoimikunnan ensimmäiset tehtävät

Lakkotoimikunnan ensimmäiset tehtävät ovat:

- a) käynnistää valmistelut työpaikan siirtymiseksi lakkoon
- b) käynnistää neuvottelut työnantajan kanssa lakkorajojen täsmentämiseksi ja alasajo-ohjeiden täsmentämiseksi
- c) päättää lakkovahtien tarpeesta, sijoituspaikoista, valita lakkovahtit sekä laatia lakkovahtien työaikataulut
- d) varata lakkotoimikunnan kokous- ja työtilat huomioiden sen, että lakkotoimikunnan on kokoontuttava usein lakon aikana
- e) tiedottaa työpaikalla lakkovaroituksen antamisesta ja lakkotoimikunnan perustamisesta
- f) aloittaa valmistelut lakonalaisien tiedotustilaisuuksien ja jäsentapahtumien järjestämiseksi
- g) käynnistää valmistelut lakossa olevien luetteloimiseksi
- h) ilmoittaa liiton toimistoon lakkotoimikunnan ja pääluottamusmiehen osoite-, puhelin-, telekopio ja sähköposti-yhteydet, mikäli ne eivät ole samat kuin liiton puhelinmuistiossa jo olevat yhteystiedot
- i) mikäli lakko ei koske kaikkia työpaikalla työskenteleviä ammattiryhmiä, lakkotoimikunnan on pidettävä yhteyttä heihin ja varmistauduttava siitä, että lakonalaisia töitä ei tehdä

Lakonalaiset työt

Lakkorajojen periaatteet vahvistaa liittotoimikunta ja niistä tiedotetaan lakon alaisille työpaikoille lakkovaroituksen antamisen yhteydessä.

Lakkorajat

Pääsääntönä voidaan pitää sitä, että työpaikan kaikki työt kuuluvat lakon piiriin. Poikkeuksena on se, että työtaistelutoimet eivät saa aiheuttaa henkilövahinkoja tai tarpeetonta aineellista vahinkoa, eivätkä vahingoita yhteiskunnan elintärkeitä toimintoja.

Useimmiten lakon ulkopuolelle on sovittu jäävän:

- hätätyöt
- vartiointi
- lämmitys
- voimalaitokset ainakin silloin, kun niistä toimitetaan lämpöä asuntoalueille
- vesilaitokset (vesihuolto asutustajamiin)
- biologiset puhdistuslaitokset

Näiden osalta työpaikan lakkotoimikunta voi sopia työnantajan kanssa miehityksestä. Mikäli syntyy erimielisyyttä lakkorajoista, tulee ottaa välittömästi yhteyttä liiton toimistoon lisäohjeiden saamiseksi.

Työpaikoilla tiedettävä lakko-ohjeet

Samanaikaisesti, kun käynnistetään lakon valmistelut, on lakkotoimikunnan suunniteltava, kuinka lakko-ohjeista ja tapahtumista tiedotetaan jäsenistölle ennen lakkoa ja lakon aikana.

Jäsenistölle tiedote

Lakkotoimikunnan on laadittava jäsenistölle jaettava tiedote, jossa on täsmälliset tiedot siitä, mitkä työt kuuluvat lakon piiriin, missä lakkotoimikunta kokoontuu ja mikäli lakko jatkuu yli viikon, milloin ja miten lakkoavustukset hoidetaan. Tiedotteessa on myös ilmoitettava pääluottamusmiehen ja työsuojeluvaltuutetun tavoitettavuudesta lakon aikana.

Lakkovahdit nimeää lakkotoimikunta

Lakkotoimikunnan tehtävänä on nimetä lakon alaiselle työpaikalle lakkovahdit kyseisen työpaikan työntekijöistä.

Lakkovahtien nimeämisen lisäksi lakkotoimikunta johtaa lakkovahtien työtä ja järjestää vartiointivuorot työpaikan olosuhteiden mukaisesti. Koska pääsääntöisesti tehtaan vartiointi hoidetaan myös lakon aikana, on varsin luonnollista, että vartiointitehtävissä työskentelevät toimivat samalla myös eräänlaisina ”epävirallisina” lakkovahteina seuraten työpaikalle menevää liikennettä jne.

Lakkovahtien tehtävät

Lakkovahtien tehtävät ovat:

- ilmoittaa työpaikalle tuleville lakosta ja selvittää, mitkä työt ovat lakonlaisia
- seurata työpaikoille suuntautuvaa liikennettä
- raportoida lakkotoimikunnalle mielialoista, mahdollisista rikkureista ja järjestyshäiriöistä
- esiintyä toimessaan kohteliaan asiallisesti ja noudattaa annettuja ohjeita

Lakkovahdilla ei ole oikeutta estää liikennettä työpaikalle tai väkivalloin estää kenenkään pääsyä työpaikalle.

Lakkovahdeilla ei ole välttämättä oikeutta mennä yrityksen työ- tai toimistotiloihin, vaan työnantaja voi omistusoikeutensa nojalla häätää lakkovahdit pois kiinteistöltään. Sen sijaan työpaikan ulkopuolella kadulla, torilla tai portilla on oikeus toimia.

4. LAKKOVAROITUS

Lakkovaroituksen antojankohta

Lakkovaroitus annetaan silloin, kun todetaan neuvottelujen olevan umpikujassa. Lakkovaroitus annetaan näin ollen ns. sopimuksettoman tilan aikana, jolloin työrauhavelvoite ei ole voimassa.

Ennakoilmoitus

Työnseisauksesta tai sen laajentamisesta on tehtävä työriitojen sovittelulain mukaan ennakoilmoitus tai lakkovaroitus. Sama koskee myös työsulkuja. Sen sijaan hakukielto ja saarto eivät edellytä mitään erillistä ennakoilmoitusta.

Ilmoitus kahta viikkoa ennen

Ennakoilmoitus on annettava viimeistään kahta viikkoa ennen työnseisauksen tai sen laajentamisen aloittamisesta. Ilmoitus annetaan kirjallisena valtakunnansovittelijan toimistoon, vastapuolelle ja SAK:lle. Ilmoituksessa on mainittava aiotun työnseisauksen tai sen laajentamisen syyt, alkamishetki ja laajuus.

Lakon siirtäminen

Ennakoilmoituksen tehnyt järjestö ei voi siirtää ilmoitettua työnseisautta tai sen laajentamista myöhempään ajankohtaan ilman vastapuolen suostumusta. Työministeriöllä on oikeus valtakunnansovittelijan esityksestä kieltää aiottu työtaistelu tai sen laajentaminen enintään kahden viikon ajaksi riittävän ajan varaamiseksi sovittelulle. Tästä niin sanotusta kieltoajasta on ilmoitettava viimeistään kolme vuorokautta ennen aiotun työnseisauksen alkamishetkeä riitapuolille. Mikäli lakon alkamishetkeä on em. tavalla työministeriön päätöksellä siirretty, saa pakkosiirretyn lakon aloittaa enintään kolmen vuorokauden kuluttua kieltoajan päättymisestä. Lakon saa siis aloittaa heti kieltoajan päättyessäkin, mutta laissa on annettu mahdollisuus omatoimisesti siirtää lakon aloitus enintään kolmen vuorokauden päähän.

5. KUN LAKKO ALKAA

Liiton toimistossa lakkopäivystys

Lakon aikana liiton toimitsijat ovat lakkopäivystyksessä. Lakkotoimikunnille tiedotetaan tarkemmin lakkopäivystyksen ajankohdista yms. yhteystiedoista. Toimitsijoihin tulee ottaa välittömästi yhteyttä, mikäli lakon aikana tulee esiin sellaisia seikkoja, joista on epätietoisuutta ja joita ei voida paikallisesti ratkaista.

Jäsenten ilmoittautuminen

Lakkotoimikunnan on ilmoitettava lakossa oleville jäsenille, milloin ja miten jäsenen tulee ilmoittautua lakkotoimikunnalle. Ilmoittautumisesta ja paikasta on tiedotettava jäsenille ennen lakon alkamista.

Lakossa olevien luettelo

Lakkotoimikunta tarkistaa liiton lähettämän avustettavien luettelon, jonka perusteella maksetaan lakkoavustukset ohjeiden mukaan. Liittotoimikunta tai liiton johtoryhmä tekee lakkoavustusten maksatukseen liittyvät päätökset ja tiedottaa asiasta ammattiosastojen lakkotoimikunnille.

Kenelle lakkoavustus

Lakkoavustus maksetaan kaikille ennen lakon alkamista liiton jäseneksi hyväksytyille jäsenille, jotka lakon alkaessa olivat työtaistelun alaiseksi julistetussa työssä. Jäsenet, jotka eräissä tapauksissa saavat palkkaa, eivät ole oikeutettuja lakkoavustukseen. Palkanmaksu voi tulla kysymykseen mm. vuosi- ja sairauslomatapauksissa sekä mahdollisesti eräissä vuorovapaitten ajoittumisissa lakon ajalle.

Muiden liittojen jäsenet

Avustusta voidaan eräissä tapauksissa maksaa myös muitten ammattiliittojen jäsenille. Maksamisen edellytyksenä on, että muun liiton jäsen työskentelee Paperiliiton työtaistelun alaiseksi julistamassa työssä ja jossa sovelletaan saman työriidan alaisena olevaa työehtosopimusta.

Maksettaessa avustusta muitten liittojen jäsenille tulee jäsenyyden voimassaolo huolellisesti tarkistaa. Jäsenistä pidetään erillistä luetteloa, johon merkitään jäsenen nimi ja sosiaaliturvatunnus sekä liiton nimi. Lakon päätyttyä luettelo toimitetaan liiton toimistoon.

Muut tulot ja lakkoavustus

Jos lakkoavustusta nauttiva jäsen suorittaa ansiotointia, olipa se minkälaista tahansa, josta hän ansaitsee vähintään avustusta vastaavan palkan, joko rahassa tai luontaisetuna, hän ei saa avustusta niiltä päiviltä, jolloin hän on mainitunlaisessa ansiotoimessa. Ansiotoimen päätyttyä hän on jälleen oikeutettu avustukseen.

6. TYÖNANTAJAN VASTATOIMET

Vastatoimet

Työnantajapuoli saattaa ryhtyä erilaisiin vastatoimiin lakon murtamiseksi. Vastatoimet alkavat yleensä jo ennen lakon alkamista.

Vastatoimina ovat esimerkiksi toimipaikoittain pidettävät yksittäiset puhuttelut, vaatimus kirjallisen ilmoituksen tekemisestä lakkoon osallistumisesta, uhkailuja irtisanomisista, työsuhteen purusta tai lomautuksista, erilaisista lupauksista työhön jääville yms.

Ilmoitus vastatoimista liittoon

Kaikkien työnantajien mahdolliset vastatoimet on ehdottomasti torjuttava. Niistä on heti ilmoitettava paikalliselle lakkotoimikunnalle ja liiton toimistoon. Jos lakosta ei pystytä asiallisesti työpaikalla keskustelemaan, riittää kun liiton jäsenistö toteaa lakkoon ryhtymisen olevan liiton päätös. Jäseninä he ovat velvollisia noudattamaan tehtyjä päätöksiä.

Työtaistelu on liiton ja työnantajan välinen asia. Paperiliitto vastaa jäsenkuntansa puolesta syntyneestä tilanteesta.

7. TYÖTAISTELUN LOPETTAMINEN

Lopputulokset

Yleensä työtaistelut päättyvät sopimukseen, jonka molemmat sopijaosapuolet voivat hyväksyä. Työtaistelu ei välttämättä ratkaise kaikkia ongelmia. Siitä huolimatta neuvotteluasema tulee säilyttää ja lakonalaisen järjestyksen on pidettävä myös lakon lopettamistilanteessa.

Lakon lopettamispäätöstä on ehdottomasti noudatettava. Tarkemmat ohjeet lakon lopettamisesta antaa liittotoimikunta.

Neuvottelutuloksen hyväksyminen

Syntynyt neuvottelutulos käsitellään liittotoimikunnassa tai liittovaltuustossa. Mikäli neuvottelutuloksen käsittelyn yhteydessä niin erikseen päätetään, voidaan neuvottelutulos alistaa jäsenäänestykseen.

Lakon lopettamissopimus

Lakon lopettamissopimuksella sovitaan toimet ja ehdot, joilla lakko lopetetaan. Lakon päättyessä kaikki palaavat omille työvuoroilleen.

Lakon lopettamissopimukseen sisältyy yleensä määräys siitä, että asetettuun määräpäivään mennessä työpaikalla ilmoittautuneet työntekijät otetaan takaisin ns. vanhoina työntekijöinä. Kun työntekijä palaa töihin lakon päätyttyä määräajassa, työsuhteessa saavutetut edut säilyvät ennallaan.

Myös työpaikoilla on syytä käydä työpaikkakohtainen neuvottelu lakon lopettamiseen liittyvistä käytännön järjestelyistä.

8. LAKON VAIKUTUS TYÖSUHTEESEEN JA ETUIHIN

8.1. Lakko ja työsuhdeturva

Työsopimuksen purkamisoikeus

Työsopimuslain mukaan henkilöä ei saa irtisanoa lailliseen lakkoon osallistumisen vuoksi. Työsopimusta ei voida myöskään purkaa tällä perusteella. Työnantaja ei saa myöskään syrjiä työntekijää myöhemmin lakkoon osallistumisen tähden esimerkiksi lomautuksista, ylennyksistä tai palkankorotuksista päättäessään.

Työnantaja ei voi myöskään lomauttaa työntekijää, koska siihen vaaditaan ennalta ilmoittamisaika ja lomautusperuste.

8.2. Lakko ja edut

Palkan maksu

Lakon ajalta ei makseta palkkaa. Erääntyneet työsuhteesta johtuvat palkka- yms. saatavat maksetaan kuitenkin lakon aikana normaaleina palkanmaksupäivinä.

Vuosiloma

Lakon alkaminen ei keskeytä työntekijän aloittamaa vuosilomaa. Työnantajan on maksettava lomaan liittyvät palkkasaatavat normaalisti palkanmaksupäivinä.

Jos vuosiloma on merkitty alkavaksi lakon alkamisen jälkeen, ei työntekijä ole vuosilomalla sinä aikana, jonka lakko kestää. Hän ei siis saa tältä ajalta lomapalkkaa.

Kun lakko päättyy, lomien ajankohtaa koskeva työnantajan ilmoitus astuu voimaan, jolloin työntekijä saa vuosilomana ajan, joka alkaa lakon päättymisestä seuraavana päivänä ja loppuu aikaisemman ilmoituksen mukaisesti. Vuosiloma tai sen osa, jota työntekijä ei lakon vuoksi ole voinut pitää, annetaan myöhemmin lomakautena työnantajan määräämänä ajankohtana. Näistä kysymyksistä voidaan sopia toisin työnantajan ja työntekijän kesken.

Työstä poissaoloa lakon vuoksi ei lueta työssäolon veroiseksi ajaksi, kun lasketaan seuraavan vuoden vuosilomaa.

Vuorovapaat

Työnantajaliiton tulkinnan mukaan vuorovapaita ei anneta lakon aikana. Tällöin tietenkään vuorovapaat eivät myöskään kulu.

Kuitenkin käytäntö työpaikoilla vaihtelee huomattavastikin. Joillakin työpaikoilla työnantaja maksaa myös lakon aikana pidetyiltä vuorovapailta työehtosopimuksen mukaisen vuorovapaakorvauksen. Tällöin tietysti myös vuorovapaat kuluvat.

Työpaikkakohtaisesti tulee käydä neuvottelut työnantajan kanssa siitä, miten vuorovapaiden antamisen osalta menetellään. Työnantajalla saattaa olla halukkuutta antaa vuorovapaita myös lakon aikana siitä syystä, että lakon aikana pitämättä jäävien vuorovapaiden anto muuna aikana saattaisi aiheuttaa tuotannollisia ongelmia.

Työstä poissaoloa lakon vuoksi ei lueta työssäolon veroiseksi ajaksi, kun lasketaan vuorovapaakertymää.

Sairausajan palkka

Kun työntekijä on sairastunut ennen lakon alkamista ja sairaus kestää koko lakon ajan, hänelle on maksettava sairausajan palkkaa myös lakon ajalta.

Oikeusistuimissa on syntynyt eräitä ongelmallisia ennakkopäätöksiä. Mm. tilanteessa, jossa ennen lakkoo alkanut sairausloma päättyy ennen kuin lakko päättyy, olisi työntekijän ilmoittauduttava sairauslomansa jälkeen työvuorosheeman mukaisena ajankohtana työnantajalle työhalukkaaksi saadakseen sairausajan palkan. Työhalukkaaksi ilmoittautuminen ei ole käytännössä kuitenkaan mahdollista, koska työntekijä tietysti osallistuu lakkoon.

Jos taas työntekijä sairastuu ryhdyttyään lakkoon, hänelle ei oikeuskäytännön mukaan tarvitse maksaa sairausajan palkkaa lakkopäiviltä. Sen sijaan työntekijällä on oikeus lain mukaiseen sairausvakuutuksen päivärahaan. Työehtosopimuksen mukainen sairausajan palkkaan oikeuttava ajanjakso ei toisaalta tällöin kulu. Sairausajan palkan maksaminen ja jakson kuluminen alkavat lakon päättyttyä.

Työkyvyttömyyden alkamisen ajankohta on lääkärintodistuksessa määriteltävä mahdollisimman tarkasti, jotta voidaan luotettavasti selvittää, onko lakko vai työkyvyttömyys alkanut ensin.

Työnantajat saattavat pyrkiä estämään lakkolaisilta yrityksen työterveysaseman ja lääkärin käyttömahdollisuuden. Jos kyseiset palvelut ovat paikkakunnan ainoat tai niiden saaminen muualta olisi huomattavan vaikeaa, voidaan yrityksen terveydenhuoltopalveluja vaatia vähänkin kiireellisemmissä tapauksissa.

Äitiyspäiväraha ja isyysloman päiväraha

Lakko ei vaikuta äitiyspäivärahan tai vastaavan isyysloman ajalta maksettavan päivärahan maksamiseen. Lakisääteiset äitiys- ja vanhempainlomat ovat työtaistelun ajoittumasta riippumatta työssäolon veroista aikaa myös vuosilomaa ansaittaessa.

Työsuhteasunto	<p>Työntekijällä on oikeus käyttää työsuhteeseen liittyvän vuokrasopimuksen perusteella hallitsemaansa asuntoa lakon ajan. Työnantajalle syntyy oikeus irtisanoa vuokrasopimus vain, jos työsuhde päättyy.</p> <p>Milloin työntekijälle on luovutettu asunto työsuhde-etuna, työnantajalla on periaatteessa mahdollisuus vaatia asuntoedusta lakon ajalta rahakorvaus. Tämä korvauksen määrä on laskettavissa asuntoedun verotusarvosta lakkopäivien ajalta.</p>
Koulutus	<p>Koulutussopimuksen mukaisesti työhön osallistumiseen rinnastettava henkilöstökoulutus ei pääsääntöisesti voi jatkua lakon aikana, vaikka se ei käsittäisikään lakonalaisten töiden tekemistä.</p> <p>Työsopimussuhteessa olevat oppisopimusoppilaat ja työharjoittelijat osallistuvat pääsääntöisesti lakkoon, vaikka heillä olisi menossa sellainen koulutusjakso, joka ei käsitä lakonalaisia töitä. Sellaiset koulutettavat ja harjoittelijat, jotka eivät ole työsuhteessa, eivät myöskään saa tehdä lakonalaista työtä. Opetusviranomaiset keskeyttävät yleensä koulutuksen työtaistelun ajaksi.</p>
Ay-koulutus	<p>Ay-koulutukseen osallistuva, opintovapaalla oleva työntekijä saa ansiomenetyskorvauksen myös koulutuksen aikana sattuneen lakon ajalta. Asiasta tulee kuitenkin sopia ennen lakon alkamista. Koulutuksen päättyessä työntekijän on ilmoitauduttava takaisin työhön ennen lakkoon liittymistä.</p>
Kertausharjoitus	<p>Kertausharjoitukseen osallistuvalla on oikeus työehtosopimuksen mukaisesti palkkaetuihin myös lakkopäivien ajalta. Varusmiespalveluksesta tai kertausharjoituksesta kotiutettavan tulee ilmoittautua työpaikalla ennen kuin yhtyy lakkoon.</p>
Työttömyysturva	<p>Kun työttömyys on alkanut ennen työtaistelua, lakko ei vaikuta työttömyyspäivärahojen maksamiseen. Samoin, jos lyhennetty työviikko on alkanut ennen lakkoa, ko. viikoittaisilta lomautuspäiviltä on oikeus työttömyyspäivärahaan myös lakon aikana.</p>
Osa-aikaeläke	<p>Osa-aikaeläkeläisen eläke on maksussa myös lakon aikana. Osa-aikaeläkkeen toteuttamisessa on sääntö, ettei työssäoloon saa tulla 6 viikkoa pitempää katkosta (tätä aikaa voi pidentää sairauspoissaolot ja vuosiloma).</p> <p>Suurin osa työtaisteluista ”mahtuu” 6 viikon sisään, mutta sovittu työn ja vapaa-ajan rytmitys saattavat kyllä mennä sekaisin – riippuen siitä, miten osa-aikainen työ on sovittu.</p> <p>Lakkopäivät voivat viedä ko. kuukauden lomaoikeuden tai vaikuttaa yleensäkin siihen, minkä säännön mukaan vuosiloma määräytyy.</p>
Osa-aikalisä	<p>Vrt. osa-aikaeläke. Osa-aikalisä on maksussa lakon aikana (tuskin systeemi haluaisi lisäkustannuksia lopettamisesta ja uudelleen maksatusten aloittamisesta).</p>
Ulkopuolinen työvoima	<p>Mikäli työpaikalla työskentelee alihankintayritysten tai vastaavien palveluksessa olevia työntekijöitä (ns. komennustyöntekijöitä) ja tilaajayrityksen vakituiset työntekijät kuuluvat lakon piiriin, myös komennustyöntekijöiden on pääsääntöisesti keskeytettävä työskentelynsä lakon ajaksi.</p>

Lakkotoimikunnan tulee tehdä selkeät päätökset lakon aikaisen ulkopuolisen työvoiman osalta ja tiedottaa päätöksistään ulkopuolisen työnantajan palveluksessa oleville työntekijöille ja heidän luottamusmieheilleen.

Ulkomaalaiset	Suomessa tilapäisesti (esimerkiksi asennustöissä) työskentelevät ulkomaalaiset työntekijät ovat pääsääntöisesti lakon ulkopuolella. Tietenkään heillä ei ole oikeutta eikä velvollisuutta suorittaa lakon alaisia töitä. Pysyvästi Suomessa työskentelevät ulkomaalaiset ovat samassa asemassa kuin Suomen kansalaiset.
Tulospalkkaus	Yrityskohtaisissa tulospalkkausta koskevissa ratkaisuihin on huolehdittava, että lailliseen lakkoon ryhtyminen ei vähennä etuuksia. Mikäli käytössä olevat tulospalkkiojärjestelmät ovat yksinomaan työnantajan päättämiä, niihin saattaa sisältyä "sanktioita" myös työtaistelun osalta. Tällaisen epäoikeudenmukaisuuden poistamiseksi tulospalkkiojärjestelmistä tulisi voida yhteisesti sopia.

9. TYÖSULKU JA JALKAUTUS

Työsulku	Jos työnantaja tai työnantajaliitto haluaa sulkea työstä lakkoon kuulumattomia työntekijöitä, tästä työtaistelutoimenpiteestä on ilmoitettava valtakunnansovittelijalle ja vastapuolelle viimeistään kahta viikkoa ennen sen toimeenpanoa. Ellei ilmoitusta ole tehty, työntekijällä on oikeus palkkaan laittoman työsulun ajalta. Laillisen työsulun ajalta ei makseta palkkaa, mutta työntekijällä on oikeus lakkoavustukseen.
Työnteon ja palkanmaksun keskeyttäminen (ns. jalkautus)	Työnantajat saattavat katkaista ilman varoitusajkoja työnteon ja palkanmaksun työhaluisilta työntekijöiltä, jotka eivät kuulu ilmoitetun lakon piiriin. Tällaisessa tapauksessa vedotaan yleensä siihen, että yrityksessä tai sen ulkopuolella alkanut lakko aiheuttaa toiminnalle esteen, jonka vuoksi työt on keskeytettävä.
Ei todellista estettä	Työntekijöiden on selvitettävä, onko työnantajan ilmoittama este todellinen ja kestävä. Jos töitä voitaisiin järjestää toisin tai esimerkiksi tehdä tuotteita varastoon keskeytyksen sijasta, mutta työnantaja siitä huolimatta jalkauttaa työntekijät, kysymyksessä onkin tosiasiallisesti laitton työsulku. Esteen olemassaolo on syytä selvittää erikseen kunkin työntekijän osalta. Työnteon estyessä työnantajasta riippuvasta syystä tämä on velvollinen maksamaan palkan. Tällaisissa tapauksissa on palkkasaatavat kirjattava ja ilmoitettava liittoon jatkotoimia varten, ellei työnantaja niitä suorita. Jalkautetuille maksetaan valtakirjaa vastaan lakkoavustusta, joka voidaan myöhemmin vähentää perityistä palkkasaatavista.
Lakko aiheuttaa esteen	Työsopimuslain 2. luvun 12 §:ssä todetaan mm. seuraavaa: "Jos työntekijä on estynyt tekemästä työtään työpaikkaa kohdanneen tulipalon, poikkeuksellisen luonnontapahtuman tai muun sen kaltaisen hänestä tai työnantajasta riippumattoman syyn vuoksi, työntekijällä on oikeus saada palkkansa esteen ajalta, enintään kuitenkin 14 päivältä. Jos työnteon estymisen työsopimuksen osapuolista riippumattomana syynä on toisten työntekijöiden työtaistelutoimenpide, jolla ei ole riippuvuussuhdetta

hänen työehtoihinsa tai työoloihinsa, työntekijällä on oikeus saada palkkansa kuitenkin enintään seitsemältä päivältä.”

Ilmoittautuminen työhaluiseksi

Työnantajan velvollisuus maksaa palkka esteen ajalta edellyttää, että työntekijät ilmoittautuvat todisteellisesti työhaluiksi työnantajan palkanmaksun keskeytysilmoituksesta huolimatta. Työnteon estyminen arvioidaan kunkin työntekijän kohdalta erikseen.

Jos esimerkiksi toisen alan työtaistelu alkaa 16.3. ja siitä johtuen työnteke estyy esimerkiksi kemikaalien loppuessa 20.3., työnantajan työsopimuslain mukainen palkanmaksuvelvoite alkaa 20.3. kestäen tästä eteenpäin enintään seitsemän päivää. Työnantajalla on velvollisuus tarjota myös muuta kuin työntekijän varsinaista omaa työtä tällaisessa tilanteessa. Muiden alojen mahdollisen työtaistelun piiriin kuuluvia töitä ei kuitenkaan voi teettää.

Mikäli työpaikallanne syntyy tilanne, että työnantaja keskeyttää palkanmaksun, tulee luottamusmiesten huolehtia siitä, että jokainen palkanmaksun keskeytyksen kohteeksi joutunut työntekijä ilmoittaa henkilökohtaisesti työnantajalle, ettei hyväksy työnantajan menettelyä ja on käytettävissä työntekoon. Kyseinen ilmoitus tulee tehdä siten, että ilmoituksen teko voidaan tarvittaessa todistaa. Todistaminen on mahdollista mm. siten, että joku toinen henkilö on paikalla kuulemassa, kun työntekijä tekee ilmoituksensa työhalukkuudestaan. Luottamusmiesten tulee huolehtia myös siitä, että jokainen mahdollinen palkanmaksun keskeyttäminen kirjataan tarkkaan ylös kellonaikoineen.

10. YLITYÖKIELTO

Ylityöhön työntekijän suostumus

Työaikalain 11 §:n mukaan ylityöhön tarvitaan aina erikseen työntekijän suostumus. Työaikalain rikkomisesta on tältä osin säädetty rangaistus. Jos ylityöhön painostetaan, työnantaja syyllistyy työaika rikkomukseen, ellei teko ole jopa rikoslain mukaan rangaistava sitäkin törkeämpänä tekona.

Ylityökielto on järjestöpäätös

Mikäli työehtosopimusneuvottelut eivät etene ja neuvottelut katkaistaan, päätetään yleensä myös ylityökiellosta. Kyseessä on järjestöpäätös, joka sitoo jokaista järjestön jäsentä.

Tiukka rajaus

Yleensä päätöksen sisältö on sellainen, että ylitöitä voidaan tehdä vain niissä tapauksissa, joissa ylitöistä kieltäytyminen aiheuttaisi vaaraa terveydelle tai hengelle. Myöskään tarpeetonta aineellista vahinkoa ei ole tarkoitus aiheuttaa.

Koskee kaikkia

Ylityökielto koskee kaikkia sopimusaloillamme työskenteleviä työntekijöitä siitä huolimatta, vaikka he olisivat järjestäytyneet johonkin muuhun liittoon.

Ylityökielto on yleensä voimassa siihen saakka, kunnes toisin päätetään tai työehtosopimukset ovat sovittu.

Hätätyö

Ylityökiellon aikanakin työntekijä on velvollinen tekemään työtä, joka määritellään hätätyöksi. Hätätyöstä tulee laatia hätätyöilmoitus, joka toimitetaan työsuojelupiirille. Mikäli se vain on mahdollista, olisi hyvä saada työsuojelupiirin lausunto jo ennen hätätyön tekemistä. Tämä ei todellisen hätätyön tekemisen yhteydessä ole tietenkään yleensä mahdollista.

Työsuojelupiirin lausunto

Työnantaja saattaa yrittää kiertää ylityökieltoa määräämällä hätätyöksi myös työn, joka ei sitä todellisuudessa ole. Rajanveto ja päätöksenteko asiassa ei ole ongelmaton, koska lopullisen lausunnon antaa nimenomaan työsuojelupiiri, yleensä kuitenkin melkoisella viiveellä. Myös eri työsuojelupiirien päätökset saattavat jonkin verran vaihdella. Esimerkiksi Lapin työsuojelupiiri on todennut ilmoituksessaan työnantajalle 27.3.2000 osastomiehen saamasta hätätyömääräyksestä seuraavaa:

”Ilmoituksenne mukaan osastomies on siirretty tekemään valvomontajan säännöllistä työaikaa. Koska työtä teetetään säännöllisenä työaikana, kyse ei ole hätätyöstä. Lapin työsuojelupiirin työsuojelutoimisto kehottaa Teitä tekemään hätätyöilmoituksen vain todellisesta hätätyöstä.”

Koska ylityökiellon aikana työnantajan halukkuus määrätä työ hätätyöksi lisääntyy, luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen tulee seurata erityisen tarkasti, ettei hätätyöilmoituksilla ”keinotella”.

Vuorojen vaihto

Työnantaja saattaa yrittää kiertää ylityökieltoa myös muuttamalla työaikajärjestelyjä ja esittämällä vuorojen vaihtoa työntekijöille. Työaikalain 35 §:n mukaan tulee työvuoroluettelo saattaa kirjallisesti työntekijän tietoon hyvissä ajoin, viimeistään viikkoa ennen siinä tarkoitetun ajanjakson alkamista. Tämän jälkeen työvuoroluetteloa saa muuttaa vain työntekijän suostumuksella tai töiden järjestelyihin liittyvästä painavasta syystä. Edellä mainitusta johtuen voi tulkita, ettei työntekijän tarvitse suostua esimerkiksi vuoron vaihtoon alle viikon ilmoitusajalla.

Varsin laajalti vakiintuneen käytännön mukaan työnantajan tulee noudattaa vuoron vaihdon yhteydessä 14 vuorokauden ilmoitusaikaa. Mikäli käytäntö on vakiintunut tällaiseksi, tulee luottamusmiesten huolehtia siitä, että vakiintunutta käytäntöä ei huononeta myöskään poikkeusolosuhteissa.

Työaikamuodon muuttaminen

Liittojen välillä todetun yhteisen tulkinnan mukaan työaikamuodon muuttamisesta tulee työnantajan ilmoittaa vähintään 14 vuorokautta ennen muutoksen toteuttamista.

11. OTE PAPERILIITTO RY:N SÄÄNNÖISTÄ

Palkkaliikkeet ja työtaistelu

1. Jos kysymys koskee työehtosopimusta, joka on solmittu koko maata käsittäväksi tai on tarkoitus saada voimaan koko maata käsittävä sopimus, menetellään seuraavasti:
 - a) kun osaston jäsenet haluavat tehdä esityksen palkkojen tai työehtojen parantamisesta, on asia esitettävä osaston kokoukselle, joka päättää siitä alustavasti;
 - b) jos osasto on päättänyt tehdä esityksen entisen työehtosopimuksen irtisanomisesta tai muutoksista entisiin työehtoihin, on esitys jätettävä liittotoimikunnalle viimeistään kuusi (6) viikkoa ennen työehtosopimuksen irtisanomisajan päättymistä;
 - c) liittotoimikunta tekee osastoista tulleiden esitysten perusteella päätöksen työehtosopimuksen irtisanomisesta tai entisen jatkamisesta. Jos päätös edellyttää työehtosopimuksen irtisanomista, liittotoimikunta päättää tehtävistä muutosesityksistä osastojen ehdotusten pohjalta;
 - d) kun työehtosopimus on irtisanottu ja neuvottelut uudesta sopimuksesta käyty, voidaan asia alistaa jäsenäänestykseen. Äänestykseen saavat osallistua ainoastaan ne liiton osastojen jäsenet, joita asia välittömästi koskee ja äänioikeutettuja ovat kaikki ne, jotka ovat olleet jäsenenä vähintään neljä (4) viikkoa ennen äänestysaikaa. Liittotoimikunta päättää jäsenäänestyksen perusteella mahdollisista toimenpiteistä. Toimenpiteiden tuloksena älköön kuitenkaan olko työnseisaus, ellei yli puolet äänestykseen osallistuneista ole hylännyt neuvottelujen tulosta;
 - e) jos liittotoimikunta pitää olosuhteita sellaisina, ettei se katso voivansa itse päättää asiasta, on sen kutsuttava koolle liittovaltuusto, joka silloin päättää suoritettavista toimenpiteistä;
 - f) sitten kun liittotoimikunnan ja liittovaltuuston toimenpiteet asian sovinolliseen selvittämiseen nähden ovat rauenneet, liittotoimikunta tai mikäli asia on alistettu sille, liittovaltuusto päättää työtaistelun alkamisesta ottamalla huomioon olosuhteet koko maassa sekä liiton asema yleensä;
 - g) jos aika osoittautuu epäsuotuisaksi, tai jos muita syitä on tiedossa aiotun työtaistelun onnistumiseen nähden, liittotoimikunta tai liittovaltuusto voi päättää, ettei työtaistelua sillä kerralla aloiteta;
 - h) jos työnantajat liittovaltuuston tai liittotoimikunnan hyväksymien vaatimusten johdosta tai työntekijäin järjestäytymisen vastustamiseksi toimeenpanevat työsulun, liiton koko voima on kohdistettava sellaista toimenpidettä vastaan;
 - i) liittovaltuustolla tai liittotoimikunnalla on oikeus lopettaa työtaistelu, jos ne työntekijöiden tai liiton yleistä etua silmälläpitäen katsovat sen tarpeelliseksi ja on osastojen noudatettava liittovaltuuston tai liittotoimikunnan asiaa koskevia määräyksiä;
 - j) jos osasto toimii vastoin tämän pykälän määräyksiä, se ei ole oikeutettu saamaan liitolta avustusta eikä muutakaan tukea.
2. Jos kysymys koskee paikallista työehtosopimusta, on soveltuvin osin noudatettava mitä edellä on säädetty. Kaikessa toiminnassa paikallisen sopimuksen uusimiseksi on osaston noudatettava liittovaltuuston tai liittotoimikunnan antamia ohjeita.

12. OTE PAPERILIITTO RY:N SÄÄNNÖISTÄ

Avustus työtaistelussa

1. Työlakkoon tai -sulkuun joutuneille liiton osaston jäsenille annetaan avustusta seuraavissa tapauksissa:
 - a) työlakossa, joka on hyväksytty näiden sääntöjen 18 §:ssä mainitulla tavalla;
 - b) työsulussa, jossa osasto on toiminut näiden sääntöjen ja liittotoimikunnan antamien ohjeiden mukaisesti;
 - c) jos liiton osaston jäsenet ovat joutuneet työlakkoon tai -sulkuun jonkun toisen liiton työriidan johdosta.
2. Avustuksen ansaintaan oikeuttavasta markkamäärästä päättää liittotoimikunta. Päivittäinen avustus on ennakkoveron pidätyksestä vapaan enimmäismäärän suuruinen tai liittotoimikunnan erikseen päättämä määrä.
3. Avustusta maksetaan yli yhden vuorokauden kestävästä työtaistelusta. Tällöin avustus maksetaan työnseisauksen ensimmäisestä päivästä lukien jokaiselta alkavalta kalenterivuorokaudelta. Avustus maksetaan jäsenen pankkitilille, jonka tilinumerotiedot jäsenen tulee ilmoittaa liiton haluamalla tavalla.
4. Osaston, joka saa jäsenilleen avustusta, on liittotoimikunnan määräämin välein toimitettava liitolle selostus avustettavien lukumäärästä, työtaistelun vaiheista ym. asiaan vaikuttavista seikoista.
5. Silloin kun osasto on liittovaltuuston tai liittotoimikunnan luvalla julistanut työtaistelun, avustukseen oikeutettuja ovat kaikki ne liiton osastojen jäsenet, jotka lakon alkaessa olivat työtaistelun alaiseksi julistetussa työssä.

Avustusta haluavien on työtaisteluun jouduttuaan ilmoitauduttava paikakunnan asianomaiselle osastolle.
6. Jos avustusta nauttiva jäsen suorittaa ansiotointia, olipa se minkäläa-tuista tahansa, josta hän ansaitsee vähintään avustusta vastaavan palkan, joko rahassa tai luontaisetuinä, hän ei saa avustusta niiltä päiviltä, jolloin hän on mainitunlaisessa ansiotoimessa. Ansiotoimen päätyttyä on hän jälleen oikeutettu avustukseen.